

Arbeidstakers politiske ytringsfrihet



Universitetet i Oslo
Det juridiske fakultet

Kandidatnummer: 528

Leveringsfrist: 25.04.2012

Til sammen 17969 ord

19.04.2012

Innholdsfortegnelse

1 INNLEDNING.....	1
1.1 Problemstilling.....	1
1.2 Avgrensning.....	1
1.3 Sentrale definisjoner.....	2
1.4 Rettslig plassering.....	2
1.5 Rettskilder.....	3
1.6 Disposisjon	3
1.7 Hensyn.....	4
1.7.1 Ytringsfrihetens begrunnelser.....	4
1.7.2 Hensyn til arbeidsgivers interesse.....	5
2 YTRINGSFRIHETSVERNET.....	6
2.1.1 Problematisering.....	6
2.1.2 Tredjepartsvirkning	6
2.2 Grunnloven § 100.....	6
2.2.1 Pliktsubjektet etter Grunnloven § 100.....	7
2.2.2 Grunnlovens § 100 og arbeidsgiver.....	8
2.2.3 Grunnloven § 100 tredje ledd.....	9
2.2.4 Adgang til sanksjonering av ytringer	10
2.2.5 Grunnloven § 100 fjerde ledd.....	11
2.2.6 Mer ytringsfrihet for arbeidstakere.....	13
2.3 Den europeiske menneskerettskonvensjon art. 10.....	14
2.3.1 Fravikelighet.....	15
2.3.2 Tredjepartsvirkning.....	15
2.3.3 Van der Heijden v. Nederland.....	16
2.3.4 Vogt v. Tyskland.....	17
2.3.5 Wille v. Liechtenstein.....	17
2.3.6 Bobo v. Spania.....	18
2.3.7 Annen rettspraksis	18
2.3.8 Oppsummering.....	19
2.4 FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter art. 19	20
2.4.1 Tredjepartsvirkning.....	20
2.4.2 Art. 19 i relasjon til arbeidstakere	20
2.5 Menneskerettighetskonvensjonene i norsk rett.....	22
2.6 Forbud mot diskriminering.....	22
2.6.1 Arbeidsmiljøloven § 13-1.....	23
2.6.2 ILO-konvensjon nr. 111.....	24

3 YTRINGSFRIHETENS GRENSER I ARBEIDSFORHOLD.....	25
3.1 Problematisering.....	25
3.2 Sanksjonsmuligheter.....	25
3.2.1 Ordensstraff.....	26
3.2.2 Oppsigelse.....	26
3.2.3 Avskjed og suspensjon.....	27
3.3 Arbeidstakers plikter	28
3.4 Arbeidsavtalen.....	28
3.4.1 Arbeidsavtalens inngåelse og tiltredelsestidspunktet.....	29
3.4.2 Arbeidsavtalens innhold etter sin ordlyd.....	30
3.4.3 Staten og Oslo kommunes etiske retningslinjer.....	30
3.4.4 Avtalevilkår og preseptoriske regler.....	31
3.5 Arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers lydighetsplikt.....	32
3.5.1 Styringsrettens omfang.....	32
3.5.2 Forholdet mellom styringsrett og illojalitet	33
3.5.3 Styringsrett og arbeidsmiljø	34
3.5.4 Rettspraksis	34
3.5.5 Nedkvitne-saken	36
3.5.6 Politisk agitasjon i arbeidstiden.....	38
3.6 Arbeidstakers lojalitetsplikt.....	40
3.6.1 Momenter som inngår i lojalitetsvurderingen.....	42
3.6.2 Identifikasjonsfaren.....	42
3.6.3 Sannferdige ytringer.....	44
3.6.4 Arbeidsgivers verdigrunnlag.....	46
3.6.5 Arbeidstakerens motivasjon for ytringene.....	48
3.6.6 Ytringens form	49
3.6.7 Graden av spontanitet ved ytringen	50
3.6.8 Andre momenter i lojalitetsvurderingen.....	50
3.7 Særlig om såkalte utilbørlige ytringer	51
3.7.1 Utilbørlighet i hovedavtalen.....	51
3.7.2 Utilbørlighet i rettspraksis.....	52
3.7.3 Innholdet av utilbørlige ytringer	54
3.7.4 Utilbørlighet og dagens rettstilstand	55
3.8 Proporsjonalitet ved reaksjon	57
3.9 Oppsummering.....	57
4 LITTERATURLISTE.....	59

1 Innledning

1.1 Problemstilling

Tematikken for denne avhandlingen er politisk ytringsfrihet i arbeidsforhold. Med dette menes det å drøfte hvordan arbeidstakers ytringsfrihet påvirkes av at vedkommende er ansatt hos arbeidsgiver. Den overordnede problemstillingen er som følger: **i hvor stor grad vernes arbeidstakere av reglene om ytringsfrihet, og hvordan vil et arbeidsforhold kunne begrunne inngrep i den ansattes politiske ytringsfrihet.**

1.2 Avgrensning

Ytringsfrihet er et stort tema. Kommunikasjon har både en mottaker og en avsender, og ytringsfriheten verner begge. Dessuten har ytringsfrihet en negativ og positiv side. I grensedragningen mellom ytringsfrihet og arbeidsforhold vil det oppstå flere typer problemstillinger. Eksempler på dette er rett til såkalt varsling, kontraktbundet forbud mot offentliggjøring av forretningshemmeligheter, og lignende.

På bakgrunn av ytringsfrihetens mangfold er det på sin plass med en avgrensning. Oppgaven vil fokusere på ytringer av politisk karakter. Ytringer av politisk karakter defineres som ytringer som omhandler styringen av staten, samfunnets utvikling og samfunnets oppbygning. Denne avgrensningen innebærer at problemstillinger knyttet opp til varsling, forretningshemmeligheter og lignende avgrenses vekk.

Ettersom retten til å motta informasjon i de fleste tilfeller ikke skaper vansker i forhold til temaet arbeidsforhold og politisk ytringsfrihet, vil oppgaven fokusere på ytringsfrihetens positive side. Dette betyr at oppgavens tema vil dreie seg om grensedragningen mellom arbeidsforhold og arbeidstakers politiske meddelelsesfrihet.

I rettspraksis angående politisk ytringsfrihet vil saksforholdet i noen tilfeller berøre spørsmål knyttet til organisasjonsfrihet. Typisk vil dette være at arbeidstakerens medlemskap i politiske organisasjoner skaper reaksjoner i arbeidsforholdet. Også her vil det være nødvendig med en avgrensning. I den grad organisasjonfrihet drøftes, avgrenses det til saksforhold som dreier seg om politisk organisasjonfrihet, typisk

medlemskap i politiske partier. På grunn av oppgavens tema vil spørsmål angående organisasjonfrihet som har arbeidskamp som sitt formål, avgrenses vekk.

Oppgaven dreier seg om arbeidstakers politiske ytringsfrihet. Med dette menes arbeidstakers egen ytringsfrihet. Dette må skilles fra arbeidsgivers ytringsfrihet. Det er opp til arbeidsgiveren selv å bestemme hvem som skal få ytre seg på virksomhetens vegne¹.

1.3 Sentrale definisjoner

Begrepet ytringsfrihet defineres til å omfatte retten til å meddele informasjon til andre, retten til å motta informasjon selv, retten til å forholde seg taus, og retten til å ha egne meninger. Det er viktig å merke seg at ytringsfriheten ikke er bundet opp til noen særskilt form. I hovedsak vil ytringer fremkomme i tale eller skrift, men også handlinger og klær er inkludert i oppgavens definisjon av ytringsfrihet. Det betyr at retten til å være deltaker i demonstrasjoner eller å ha på seg et klesplagg som står for et budskap, kan regnes for ytringer.

Et arbeidsforhold er definert i arbeidsmiljøloven (heretter aml.) § 1-8. En arbeidstaker er «enhver som utfører arbeid i annens tjeneste» jf. aml. § 1-8(1). Arbeidsgiver defineres som «enhver som har ansatt arbeidstaker for å utføre arbeid i sin tjeneste» jf. aml. § 1-8(2). Enhver som oppfyller legaldefinisjonen som arbeidstaker etter arbeidsmiljøloven regnes for å stå i et arbeidsforhold i denne avhandlingen.

1.4 Rettslig plassering

Ansattes rettigheter og plikter styres av reglene i den individuelle arbeidsretten, mens ytringsfrihet er en sentral menneskerettighet. I et arbeidsforhold kan disse rettsreglene støte sammen. Det vil da kunne oppstå en motstrid og det er dette som er oppgavens fokus. Oppgavens rettslige plasseringen ligger i skjæringspunktet mellom arbeidsrett og menneskerettigheter.

1 Elvestad (2011) side 132

1.5 Rettskilder

I utgangspunktet er friheten til å meddele hva man ønsker et utslag av den alminnelige handlefrihet². Men ettersom ytringsfriheten er en sentral rettighet er den også beskyttet av Grunnloven (heretter GrL.) § 100, Den europeiske menneskerettighetskonvensjon (heretter EMK) art. 10, og FNs erklæring om sivile og politiske rettigheter (heretter FNSP) art. 19. De to sistnevnte er gjort til norsk lov ved menneskerettighetsloven nr. 30/1999 § 2 og skal ved motstrid gå foran bestemmelser i annen lovgivning. Gjennom grunnlovsværn og forrangsbestemmelsen i menneskerettighetsloven § 3 nyter ytringsfriheten et sterkt vern i norsk rett.

Siden ytringsfrihet er en klar hovedregel trenger arbeidsgiver et rettslig grunnlag dersom vedkommende ønsker å gripe inn i den ansattes ytringsfrihet. I arbeidsrettslig sammenheng kan det tenkes fire rettsgrunnlag som kan gripe inn i den ansattes ytringsfrihet³. Disse er den kontrakt som inngås ved underskrift av arbeidsavtalen, den generelle lojalitetsplikt den ansatte har til arbeidsgiver, og arbeidsgiverens alminnelige styringsrett. I tillegg kan det oppstilles et fjerde grunnlag dersom en ytring er utilbørlig. Arbeidsgivers mulighet til å reagere mot utilbørlige ytringer er et ulovfestet prinsipp som ble etablert i Rt. 1979:770 (Sporveis-dommen).

1.6 Disposisjon

Disposisjonsmessig tar oppgaven utgangspunkt i at ytringsfrihet er en alminnelig hovedregel. Inngrep i ytringsfrihet må oppfattes som unntak fra hovedregelen. I konkrete spørsmål knyttet til arbeidstakers ytringsfrihet vil derfor subsumpsjonen begynne med det generelle og arbeide seg innover mot det spesielle. Fra hovedregel til unntak. Oppgaven følger den samme fremgangsmåten. I kapittel 2 vil det generelle ytringsfrihetsvernet for arbeidstaker drøftes. I kapittel 3 vil de spesielle inngrepene arbeidsforholdet medfører behandles. Rettspraksis vil bli drøftet på samme måte. Rettspraksis som belyser det generelle vernet vil drøftes under kapittel 2, mens rettspraksis som belyser unntakene vil bli behandlet under kapittel 3.

² Eggen (2008) side 124

³ Ibid. side 124-125

Rettspraksis fra internasjonale dommer vil drøftes i kapittel 2. Dette begrunnes med at ettersom avhandlingens geografiske område er norsk rett, er det rettskildenes innhold etter norsk rett det er meningen å belyse. Menneskerettighetskonvensjonene gjelder som norsk rett i samme grad de er bindende for Norge. For å finne ut hvordan menneskerettighetskonvensjonene skal tolkes i norsk rett er det derfor nødvendig å belyse hvordan de virker internasjonalt. Dette siden innholdet av konvensjonene virker på norsk rett som en helhet. I denne helheten er både konvensjonenes ordlyd og tilhørende rettspraksis relevante rettskilder. Norsk rettspraksis derimot vil være mer naturlig å trekke inn på det neste trinnet i subsumpsjonen. Nemlig som eksempler på det spesielle, som er hjemmehørende i kapittel 3.

1.7 Hensyn

Det er primært tre hensyn som taler for ytringsfrihet. Det er prinsippet om sannhetssøken, det er hensynet til demokratiet, og det er hensynet til selvutfoldelse. Mot disse står arbeidsgiverens interesse.

1.7.1 Ytringsfrihetens begrunnelser

Sannhetssøken dreier seg om ytringsfrihet som et middel til å finne frem til sannheten. Ved å eksponere etablert informasjon for kritikk bruker man ytringsfriheten som et middel til å oppnå større grad av sannhet. Feilaktig informasjon kan korrigeres og informasjon som holdes skjult kan avsløres⁴.

Filosofisk kan prinsippet om sannhetssøken kritiseres med standpunkter om at det ikke finnes noen fullkommen sannhet. Men fra et samfunnsmessig perspektiv er det klart at enkelte typer informasjon innehar høyere grad av sannhet enn andre. Fra et juridisk perspektiv er det derfor ikke nødvendig å drøfte det filosofiske aspektet nærmere.

Demokratihensynet dreier seg om ytringsfrihet som middel til å opprettholde et fullferdig demokrati. Velgerne trenger informasjon om de ulike politiske ideene og standpunktene for å kunne gjøre et rasjonelt valg om hva som foretrekkes av den enkelte velger. Demokratiet fungerer som et meningsmarked, hvor de dårlige

⁴ Eggen (2002) side 37 flg.

meningene forkastes fremfor de gode, slik at de meningene som får gjennomslag er til det beste for samfunnet. Men for at dette meningsmarkedet skal fungere fritt, må alle meningene være tilgjengelige. Og der bidrar ytringsfriheten som et middel. Videre trenger også myndighetene tilgang til all tilgjengelig informasjon for å fatte de beste avgjørelsene. Også her kommer ytringsfriheten inn. Demokratihensynet medfører at ytringsfrihet er et verktøy for demokratiet⁵.

Det siste hensynet er prinsippet om selvutfoldelse. Det dreier seg om at et menneske oppnår størst grad av lykke og levestandard, dersom det får utfolde seg fritt. Ved å utfolde seg fritt, kan mennesket best utvikle sine evner til det beste for seg selv og samfunnet. Prinsippet om selvutfoldelse dreier seg om ytringsfrihet som middel til selvrealisering⁶.

Det er disse tre hensynene som til sammen utgjør «Ytringsfrihedens Begrundelse» jf. Grl. § 100 andre og tredje ledd.

1.7.2 Hensyn til arbeidsgivers interesse

Mot disse hensyn står hensynet til arbeidsgiverens interesse. Arbeidsgiverens grunnleggende interesse er at arbeidstakeren på best mulig vis utfører sitt arbeide. Ytringer fra arbeidstakeren kan på flere måter stride mot dette.

Arbeidstakeren kan eksempelvis kaste bort arbeidstiden på å ytre seg fremfor å arbeide. Vedkommende kan ytre seg på et slikt vis at arbeidsgiverens kunder eller øvrige ansatte blir provosert. Som følge av dette kan arbeidsgiveren miste kunder, eller effektiviteten på arbeidsplassen kan synke. Arbeidstakeren kan også ytre seg på tvers av innholdet i sin stillingsbeskrivelse. Eksempler på dette er en lærer som ikke følger læreplanen, eller en presseansvarlig som formidler egne meninger. Dette strider mot arbeidsgiverens interesse. Dessuten kan arbeidstakeren ytre seg slik at han blir identifisert med arbeidsgiveren. Arbeidsgiveren blir da tillagt meninger han ikke har. Det finnes følgelig flere omstendigheter hvor arbeidsgiveren har interesse av å begrense arbeidstakers ytringsfrihet.

5 Ibid. side 55 flg.

6 Ibid. side 80 flg.

Hensynene for ytringsfrihet og hensynet til arbeidsgiverens interesse vil gjennom denne oppgaven stå mot hverandre. Rettskildemessig finnes det regler som er til støtte for begge sider. Oppgavens formål er å fastlegge hvor den konkrete grensedragningen mellom disse går.

2 Ytringsfrihetsvernet

2.1.1 Problematisering

I dette kapittelet drøftes i hvor stor grad ytringsfrihetsvernet i Grl. § 100, EMK art. 10 og FNSP art. 19 verner arbeidstakere. Det vil bli lagt vekt på om arbeidstakere i kraft av å være arbeidstakere er rettssubjekter i relasjon til de nevnte bestemmelsene. Det vil også bli drøftet om bestemmelsene eventuelt oppstiller en tredjepartsvirkning.

Problemstillingen for kapittel 2 er i hvor stor grad ansattes ytringsfrihet vernes av Grl. § 100, EMK art. 10, og FNSP art. 19.

2.1.2 Tredjepartsvirkning

Utgangspunktet er at ethvert arbeidsforhold bygger på en avtale mellom to parter.

Denne avtalen er av privatrettslig karakter. Hvis staten som tredjepart skal verne arbeidstakeren, medfører dette at staten må gripe inn mellom to private parter. Skal EMK art. 10, FNSP art. 19 og Grl. § 100 oppstille en plikt for myndighetene å gripe inn i en privatrettslig relasjon, må rettskildene pålegge en positiv plikt for staten til vern mot tredjemann. I teorien omtales dette som tredjepartsvirkning. Hvorvidt det foreligger tredjepartsvirkning vil være en viktig, underliggende problemstilling i kapittel 2.

2.2 Grunnloven § 100

Grunnlovens § 100 omfatter retten til meddelelsesfrihet, informasjonsfrihet, retten til å forholde seg taus, demonstrasjonfrihet, samt offentlighetsprinsippet. Bestemmelsen oppstiller også et krav til staten om en grunnleggende infrastruktur for ytringer⁷.

Ytringsfriheten etter Grl. § 100 stiller ingen krav til ytringens form eller medium⁸.

⁷ St.meld. Nr 26 (2003-2004) side 33

⁸ Fliflet (2005) side 430

På rettighetsiden kan Grl. § 100 påberopes av enhver. Dette gjelder uavhengig av om vedkommende har norsk statsborgerskap, om det dreier seg om juridiske eller fysiske personer, om han eller hun er mindreårige, eller har lovlig opphold i riket. Denne tolkningen utledes av ordlyden «ingen» i andre ledd og «enhver» i femte ledd jf. Grl. § 100. I kontekst gjelder denne forståelsen hele paragrafen, ikke kun de enkelte ledd⁹. Dette må bety at bestemmelsen kan påberopes av arbeidstakere.

I relasjon til andre grunnlovsbestemmelser vil det oppstå en grensedracting i forhold til Grl. § 2 om religionsfrihet. I grensedractingen mellom Grl. §§ 2 og 100 omfavner Grl. § 2 retten til fri utøvelse av religion. I den grad utøvelsen av religion medfører forkynnelse reguleres dette av Grl. § 100. Dessuten kan det tenkes en motstrid mellom ytringsfrihet etter § 100 og embetsmenns troskapsplikt mot kongen og konstitusjonen etter Grl. § 21.

2.2.1 Pliktsubjektet etter Grunnloven § 100

Pliktsubjektet etter Grl. § 100 er relevant fordi det fastslår hvem som må ta hensyn til bestemmelsens innhold. I vår sammenheng er det viktig å finne ut om bestemmelsen retter seg mot arbeidsgivere. Pliktsubjektet i Grl. § 100 avhenger av bestemmelsens enkelte ledd.

Første ledd utleder hovedregelen og fastslår bestemmelsens anvendelsesområde. Om første ledd fremgår det av forarbeidene at bestemmelsen utgjør en rettslig bindende norm, men at den ikke har selvstendig betydning utover det som fremgår av de etterfølgende ledd¹⁰.

Andre ledd retter seg mot inngrep fra staten. Bestemmelsen anvendelsesområde er meddelelsesfrihet, informasjonsfrihet og den negative ytringsfrihet. Andre ledd gir i seg selv ikke hjemmel for inngrep, men den gir rammer for hvilke begrensninger som kan vedtas. Hjemler som medfører rettslig ansvar etter andre ledd kan kun ilegges i lovs form. Avtalebrudd regnes ikke som rettslig ansvar etter andre ledd¹¹.

9 Eggen (2002) side 293 og NOU 1999:27 side 331

10 St.meld. Nr 26 (2003-2004) side 36

11 Eggen (2002) side 280 og 291

Tredje ledd kan påberopes overfor enhver. Bestemmelsens anvendelsesområde er etter ordlyden kun meddelelsesfrihet. Dessuten er tredje ledd preseptorisk og kan påberopes i forhold til fastsatte avtalevilkår. Femte ledd er etter sin natur rettet mot det offentlige. Når det gjelder fjerde og sjette ledd er pliktsiden uavklart¹².

2.2.2 Grunnlovens § 100 og arbeidsgiver

I forhold til arbeidsgivers mulighet til å gripe inn i den ansattes yringsfrihet vil dette etter omstendighetene reguleres av forskjellige ledd. Eggen hevder det i utgangspunktet ikke er noe i veien for at andre ledd kan brukes som hjemmel til å vedta lover som regulerer offentlig ansattes yringsfrihet i lovs form¹³. Men ettersom andre ledd oppstiller et vilkår om lovs form, avgrenser det mot at private arbeidsgivere kan anvende bestemmelsen. I forhold til ansattes meddelelsesfrihet vil i praksis de mest relevante bestemmelsene fremgå av første og tredje ledd.

Eggen skriver at eventuelle sanksjoner i et arbeidsforhold må bedømmes ut i fra en helhetsvurdering¹⁴. Anvendelsen av første og tredje ledd i arbeidsforhold vil oppstille en avveining mellom yringsfrihetens begrunnelse og arbeidsgivers interesser. Om denne helhetsvurderingen skriver Høyesterett i Rt. 2011:1011 (Nedkvitne-saken):

«Høyesteretts ankeutvalg understreker at yringsfriheten, slik denne blant annet kommer til uttrykk i Grunnloven § 100 første ledd...gir svært vide rammer for hva en vitenskapelig ansatt kan si...Avveiningen må skje i tråd med Grunnloven § 100 andre og tredje ledd»

På bakgrunn av Høyesteretts forståelse vil de relevante ledd for arbeidstakers yringsfrihet være Grl. § 100 første ledd, andre ledd og tredje ledd. Andre ledd var aktuelt i Nedkvitne-saken ettersom det dreide seg om en arbeidstaker i det offentlige. Momenter i helhetsvurderingen som utgjør arbeidsgivers rettsgrunnlag for inngrep vil kunne være arbeidstakerens plikter, ytringens innhold, og arbeidsgivers interesse. Men i de tilfeller hvor arbeidstakerens ytring etter sitt innhold faller inn under tredje ledd, har arbeidstakeren et skjerpet yringsfrihetsvern.

Dette betyr at arbeidstakeren har alminnelig yringsfrihet jf. første ledd. Denne

12 Ibid. side 294 og 295

13 Ibid. side 292

14 Eggen (2008) side 141

ytringsfriheten kan tenkes modifisert av arbeidsforholdet på bakgrunn av ovennevnte helhetsvurdering. Men hvis ytringen etter sitt innhold vernes av tredje ledd har arbeidstaker et videre ytringsfrihetsvern. Derfor er det relevant å se hvilke ytringer som vernes av tredje ledd.

2.2.3 Grunnloven § 100 tredje ledd

Bestemmelsen i tredje ledd tar sikte på å regulere politisk meddelelsesfrihet. I lys av arbeidstakers politiske ytringsfrihet er dette derfor den mest relevante bestemmelsen i Grl. § 100.

Tredje ledd verner kun «Frimodige Ytringer om Statsstyrelsen og hvilkensomhelst anden Gjenstand» jf. Grl. § 100 tredje ledd første punktum. Ordlyden «hvilken som helst anden Gjenstand» viser tilbake til «Statsstyrelsen» og er knyttet til denne¹⁵. Dette innebærer at vernede ytringene etter tredje ledd må oppfylle to vilkår: de må være frimodige og av samfunnsmessig karakter.

«Statsstyrelsen» må forstås i utvidet betydning, slik at ordlyden omfatter alle aspekter av samfunnslivet, ikke utelukkende politikk¹⁶. Frimodig kan defineres som kritiske og opposisjonelle ytringer på tvers av den etablerte oppfatning¹⁷. I NOU 1999:27 skilles det mellom: «opposisjonelle ytringer i kontradiktorisk forstand» og «kontrære ytringer med umiddelbar straffbare handlinger og...lovløse tilstander som mål»¹⁸. Ytringer av den første typen er vernet, mens ytringer av den andre typen er ikke vernet. Dette må tolkes dithen at ytringer etter i sin form og sitt mål innbyr til debatt er vernet, i motsetning til ytringer som har som mål å utløse kriminelle handlinger.

Grl. § 100 tredje ledd siste punktum viser tilbake til første punktum jf. ordlyden «denne Ret». Det innebærer at det kan settes grenser for retten til frimodige ytringer av samfunnsmessig karakter, men dette kan kun gjøres dersom det foreligger tungtveiende hensyn som gjør inngrepet forsvarlig i forhold til siste punktum «ytringsfrihedens begrundelser». Sett i sammenheng med andre ledd krever slike inngrep lovs form

¹⁵ NOU 1999:27 side 336

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Ibid.

dersom rettslig ansvar skal ilegges.

2.2.4 Adgang til sanksjonering av ytringer

Det offentlige kan med hjemmel i andre ledd gi lover som sanksjonerer bruk av ytringsfrihet. Når det offentlige gjør dette må det skje innenfor rammene av andre og tredje ledd. Arbeidsgivers mulighet til å gi og sanksjonere normer må skje innenfor rammene av tredje ledd. Det samme gjelder det offentlige dersom det dreier seg om andre normer enn lovgivning.

Vurderer arbeidsgiver å ilegge sanksjoner for ytringer som etter sitt tema faller inn under tredje ledd, er det avgjørende at arbeidsgivers inngripen lar seg forsvare mot ytringsfrihetens begrunnelse. Lar inngrepet seg forsvare, er ikke ytringene beskyttet av tredje ledd, uansett hvilket innhold de måtte ha. Men omhandler ytringen en tematikk som vernes av tredje ledd, og inngrepet ikke lar seg forsvare mot ytringsfrihetens begrunnelse, da har ikke arbeidsgiver mulighet til å sanksjonere. Hvorvidt inngrepet lar seg forsvare mot ytringsfrihetens begrunnelse, er følgelig det avgjørende momentet i helhetsvurderingen dersom ytringens innhold gjør at ytringen faller inn under tredje ledd. Dersom arbeidsgivers sanksjonering kommer til prøvelse for domstolene, plikter domstolene å vurdere arbeidstakers vern opp mot tredje ledd¹⁹.

På denne bakgrunn er det relevant å se hva slags ytringer som ikke vernes etter tredje ledd. Det er kun overfor slike ytringer arbeidsgiver kan sanksjonere. Man kan dele disse ytringene i to grupper. Den første er ytringer som er av slik karakter at de ikke er frimodige ytringer om statstyrelsen. Altså ytringer som etter sitt innhold omhandler noe annet. Den andre gruppen er ytringer som er frimodige ytringer om statstyrelsen, men som ikke er vernet på bakgrunn av hensyn som gjør inngrep forsvarlig opp mot ytringsfrihetens begrunnelse.

Dersom en ytring etter sitt innhold ikke er vernet av tredje ledd, har ytringen fremdeles vern etter første ledd. Dette vernet er imidlertid generelt og kan modifieres av andre rettsgrunnlag. Dette innebærer at arbeidsgiver på bakgrunn av en helhetsvurdering kan ilegge sanksjoner for ytringer som ikke er vernet av tredje ledd. Slik sanksjonering kan

¹⁹ Ibid. side 337

dreie seg om advarsel, ordensstraff, oppsigelse eller avskjed.

En konsekvens av dette er at arbeidsgiver ikke kan sanksjonere mot brudd på lovforbudene gitt med hjemmel i andre ledd på egen hånd. Hvis arbeidsgiver ønsker at arbeidstaker skal ilegges sanksjoner for forbudte ytringer etter andre ledd, må arbeidsgiver som ethvert annet rettssubjekt fremme begjæring om dette til domstolene. Eggen skriver om dette: «Hvorvidt det er grunnlag for å straffe ytringer som ligger på kanten av det lovlige, bør vurderes av påtalemyndigheten og domstolene, ikke arbeidsgiver.²⁰» Dersom dette medfører riktighet kan ikke arbeidsgiver sanksjonere forbudte ytringer på bakgrunn av egen kompetanse. Dette vil likevel kunne stille seg annerledes hvis ytringene i tillegg til å bryte loven, også bryter med arbeidstakerens plikter i arbeidsforholdet, men det vil da foreligge et grunnlag for inngrep utover lovforbudet.

Private og offentlige arbeidsgivere er likestilt i de tilfellene hvor kompetansen bygger på et arbeidsforhold. Når det gjelder arbeidstakers vern av ytringsfrihet er det i utgangspunktet ikke noen forskjell om arbeidsgiveren er i offentlig eller privat sektor²¹. Med det offentlige siktes det til stat, kommune eller fylkeskommune.

Et videre spørsmål vil være hvordan arbeidsgiver kan forholde seg overfor en arbeidstaker som er straffedømt for ulovlige ytringer, men dette er et tema som faller utenfor denne drøftelsen.

2.2.5 Grunnloven § 100 fjerde ledd

Fjerde ledd er rettet mot forhåndskontroll. Bestemmelsen medfører at Grl. § 100 skiller mellom formell og materiell ytringsfrihet²². Det følger av fjerde ledd at sensur før visning eller publisering er forbudt, bortsett fra de unntakene som fremgår av bestemmelsen. I vår sammenheng er det relevante spørsmålet hvem fjerde ledd oppstiller som pliktsubjekt.

I forhold til pliktsubjekt under fjerde ledd argumenterer Eggen for at bestemmelsen kan

²⁰ Eggen (2008) side 126

²¹ NOU 1999:27 side 337

²² Aall (2007) side 218

brukes som beskyttelse mot sensur fra private. Han begrunner dette med reelle hensyn²³. Det må bemerkes at når Eggen hevder dette, ser han bort i fra situasjoner hvor man bruker andres kommunikasjonsfasiliteter til å ytre seg.

Tellesboe har et annet syn på Grl. § 100 fjerde ledd enn Eggen. Tellesboe mener bestemmelsen i utgangspunktet ikke gjelder private i mellom²⁴. Isteden mener han forbudet mot forhåndskontroll fra private reguleres av tredje ledd. Han bygger dette på NOU 1999:27 (sitatet er hentet fra en drøftelse angående Grl. § 100 tredje ledd): «På samme måte...innebærer dette at verken staten eller private rettssubjekter kan vedta eller håndheve begrensinger i ytringsfriheten²⁵».

En tolkning av ordlyden «vedta» kan indikere et forbud mot forhåndskontroll. På tross av dette er det min oppfatning at Eggens tolkning har mer for seg. Dette begrunnes med at ordlyden i NOU 1999:27 er «vedta». «Vedta» tolkes som å bestemme retningslinjer andre må følge med sine ytringer. Å konkret bedrive forhåndskontroll er imidlertid noe mer enn å gi retningslinjer. Selv om noe er vedtatt behøver man ikke å følge det som er vedtatt. Man kan ta risikoen med å bryte vedtektene. Noe annet blir det dersom vedtektene følges opp med en konkret forhåndskontroll. Min tolkning er derfor at man ikke kan utlede et forbud mot forhåndskontroll mellom private på bakgrunn av tredje ledd, kun av forarbeidenes ordlyd «vedta». Hvis dette er Tellesbøes begrunnelse, er den etter min mening ikke tilstrekkelig. Grl. § 100 fjerde ledd tar etter sin ordlyd sikte på å regulere forhåndssensur. På bakgrunn av alminnelig språklig forståelse synes det mest naturlig at hvis noen bestemmelser medfører et forbud mot forhåndskontroll private i mellom, så er det fjerde ledd. Problemet er at når det gjelder forholdet private i mellom, får man ikke noe entydig svar av rettskildene. Det velges likevel å basere seg på Eggens tolkning av bestemmelsen.

Forøvrig medfører det ikke noen endring av rettstilstanden om man legger Eggen eller Tellesbøes syn til grunn. Det eneste er hvilket ledd man utleder sensurforbudet mellom private fra. Dersom Eggen er korrekt medfører det at arbeidstaker har rett til å la være å

23 Eggen (2002) side 294-295

24 Tellesboe (2008) side 337

25 NOU 1999:27 side 337

legge frem ytringer han skal publisere i eget navn for godkjenning hos arbeidsgiver.

2.2.6 Mer ytringsfrihet for arbeidstakere

Da den nye Grl. § 100 ble vedtatt i 2004 skjedde det noe spesielt. Samme dag som § 100 ble vedtatt, ble det fremmet forslag om å på nytt endre den nylig vedtatte bestemmelse under henvisning av å styrke ytringsfrihetsvernet for ansatte²⁶.

Grl. § 100 andre ledd som ble vedtatt 30. september 2004 hadde ordlyden: «Ingen kan holdes retslig ansvarlig på annet grunnlag end Kontrakt eller annet privat Retsgrunnlag». Da bestemmelsen kom opp til stortingsbehandling ble ordlyden oppfattet som uklar i forhold til om innholdet representerte Stortingets vilje. Bestemmelsen ble likevel vedtatt, men det ble også fremmet forslag om å på nytt endre bestemmelsen i den kommende stortingsperioden. Den 2. februar 2006 ble det nåværende ordlyden vedtatt enstemmig²⁷. Det medførte at «kontrakt» og «andet privat Retsgrunnlag» forsvant fra ordlyden i andre ledd. Rettslig ansvar etter andre ledd kan nå kun ilegges på bakgrunn av hjemmel i lov.

Rettskildemessig kan dette tolkes som vedtakelsen av den gjeldende Grl. § 100 medførte en styrkelse av ytringsfriheten for ansatte. Dette begrunnes med at å styrke ansattes ytringsfrihet var et uttalt motiv for lovendringen²⁸. At ytringsfrihetsvernet for ansatte ble styrket er et standpunkt Eggen sier seg enig i²⁹. Elvestad er imidlertid ikke fullt så sikker og lar spørsmålet stå åpent³⁰. Om rettstilstanden etter lovendringen skriver Sivilombudsmannen i sin årsmelding fra 2007: «Ytringsfriheten for offentlig ansatte ble styrket ved grunnlovsendringen som ble vedtatt 30. september 2004...det må antas at ansattes ytringsfrihet er utvidet etter endringen i 2004»³¹.

På bakgrunn av uttalte motiver ved lovendringen og forvaltningspraksis ved Sivilombudsmannen mener jeg Eggens standpunkt er mer overbevisende. Slik jeg ser det er det gode argumenter for at ytringsfriheten for ansatte ble utvidet ved

26 Jakhelln (2006) side 306

27 Referat fra stortingsmøte torsdag den 2. februar 2006 kl. 10

28 Jakhelln (2006) side 306

29 Eggen (2008) side 129

30 Elvestad (2011) side 134

31 Sivilombudsmannens årsmelding 2007 side 108

lovendringen i 2004.

Dette innebærer at tidligere rettspraksis i forhold til ansattes ytringsfrihet må vurderes med det perspektiv at rettstilstanden har endret seg. Men nøyaktig i hvor stor grad rettstilstanden har endret seg er usikkert. Om ikke annet er lovendringen et moment man må ta i betraktning ved vurderingen av rettspraksis fra før 2004.

2.3 Den europeiske menneskerettskonvensjon art. 10

Den europeiske menneskerettskonvensjon av 1950 har også bestemmelser i norsk rett som regulerer ytringsfrihetsvernet. Dette er gjort gjennom inkorporasjon i norsk rett jf. menneskerettighetsloven § 2. Tvister ved bruk av konvensjonsbestemmelsene avgjøres av Den europeiske menneskerettighetsdomstol. Her havner saker som angår tolkningen av konvensjonsbestemmelsene i EMK, men først etter alle behandlingsmuligheter er uttømt i de nasjonale rettssystemene. Menneskerettighetsdomstolen omtales heretter som EMD.

I EMK er bestemmelsene som omhandler ytringsfrihet fastsatt i tre artikler. Tanke, samvittighet og religionsfriheten, herunder retten til å positivt gi uttrykk for dette, er dekket av artikkel 9. Ytringsfriheten, som omfavner ytringsfrihet i tradisjonell forstand, er dekket av artikkel 10. Forsamling og foreningsfriheten er dekket av artikkel 11. Disse artiklene berører alle friheter som i den norske Grunnloven er dekket av § 100. I gjennomgangen av det generelle ytringsfrihetsvernet vil det fokuseres på art. 10.

EMK art. 10 er bygget opp slik at retten til ytringsfrihet fremgår av første ledd. Dette er hovedregelen. Bestemmelsene i andre ledd oppstiller unntakene og hjemler dermed de tillatte inngrepene i ytringsfriheten. Andre ledd er videre bygget opp slik at det fremgår to kumulative vilkår og en rekke alternative vilkår som må oppfylles for at inngrep skal være legitime. De kumulative vilkårene lyder at inngrep i ytringsfriheten må være foreskrevet ved lov og at de må være nødvendig i et demokratisk samfunn. Det siste vilkåret oppstiller en proporsjonalitetsvurdering mellom ytring og reaksjon. I tillegg må inngrepene oppfylle ett av en rekke alternative vilkår som ramses opp. Denne rekken må oppfattes som uttømmende³².

32 Vickers (2002) side 85

I følge Vickers må enhver arbeidsrelatert sanksjon av ytringer hjemles i de unntakene som fremgår av art. 10(2)³³. De må være nødvendige etter artikkelens ordlyd og være proporsjonale i forhold til ytringens karakter. En konsekvens av dette er at art. 10(1) i utgangspunktet verner ansattes ytringsfrihet mot inngrep.

2.3.1 Fravikelighet

I forhold til fravikelighet hevder Vickers at det gjennom en arbeidskontrakt vil være mulig å avtale seg vekk fra ytringsfrihet etter art. 10³⁴. Hvis hun har rett medfører det at EMK art. 10 er deklarasjonsartikkel. En rettskilde som støtter dette er saken *Rommelfanger v. Tyskland*.

Rommelfanger ble avskjediget fra et katolsk sykehus fordi han offentlig hadde uttalt seg om abort. EMD kom til at myndighetene ikke hadde foretatt noen inngrep i hans ytringsfrihet, ettersom Rommelfanger arbeidet ved et privat sykehus. Domstolen hevdet art. 10 kun fikk anvendelse ovenfor statlig inngrep. Rommelfanger på sin side hevdet at tyske domstoler indirekte hadde grepet inn i hans ytringsfrihet ved å ikke underkjenne avskjedigelsen. Til dette uttalte EMD at Rommelfanger frivillig hadde vedtatt innskrenkninger i sin ytringsfrihet ved å ta ansettelse hos den katolske kirke. Den tyske stat grep ikke inn i hans ytringsfrihet ved at domstolene håndhevet denne avtalen³⁵.

2.3.2 Tredjepartsvirkning

I forhold til arbeidstakers ytringsfrihet er det relevant om EMK art. 10 oppstiller en tredjepartsvirkning. Etter sin ordlyd legger art. 10(1) i utgangspunktet en begrensning i forhold til vern av arbeidstakers ytringsfrihet. Art. 10(1) tredje punktum lyder: «Denne rett skal omfatte frihet til å ha meninger og til å motta og meddele opplysninger og ideer uten inngrep av offentlig myndighet». En tolkning av ordlyden medfører at retten til ytringsfrihet kun omfatter vern mot inngrep som har sitt utspring i offentlige myndigheter. Dette ville i så fall innebære at bestemmelsen ikke oppstiller noen tredjepartsvirkning.

³³ Ibid. side 83

³⁴ Ibid. side 81

³⁵ Eggen (2002) side 677

Rettspraksis nyanserer imidlertid dette bildet noe. EMD oppstilte en positiv plikt for staten til å verne ytringsfriheten i avgjørelsene *Özgür Gündem v. Tyrkia* og *Bobo v. Spania*³⁶. Saken *Özgür Gündem v. Tyrkia* er likevel spesiell. Avgjørelsen omhandler ytrerens vern mot kriminelle handlinger³⁷. Ettersom staten har en generell plikt til å motvirke straffbare handlinger, oppstiller dommen i forhold til tredjepartsvirkning ikke annet enn et minimumsvern. I vår sammenheng er det avgjørende hvorvidt myndighetens positive plikt strekker seg langt nok til å verne arbeidstakere. Dette vil være problemstillingen ved gjennomgangen av rettspraksis.

2.3.3 Van der Heijden v. Nederland

I *Van der Heijden v. Nederland* dreide saken seg om en person ansatt hos en arbeidsgiver som arbeidet for integrasjon av innvandrere. Arbeidstakeren var ansatt i flere år, men etterhvert ble arbeidsgiver kjent med at arbeidstakeren var medlem av et innvandringsfiendtlig parti. Arbeidsgiveren gikk da til retten med krav om at ansettelsesforholdet skulle avsluttes. Retten konkluderte i favør av arbeidsgiver. Da saken kom opp i EMD ble dommen stående. I forhold til ytringsfrihetsvernet er det imidlertid EMDs argumentasjon som er interessant.

For det første konkluderte EMD med at ettersom arbeidskontrakten ble avsluttet som følge av arbeidstakers politisk aktivitet, medførte det et inngrep i art. 10 som måtte hjemles i artikkelens andre ledd. I den konkrete saken kom domstolen til at det forelå slik hjemmel. En konsekvens av dette er at det i utgangspunktet foreligger et vern for arbeidstaker under artikkel 10(1), men at dette vernet er gjenstand for unntakene som fremgår i art. 10(2).

For det andre slo EMD fast at den nederlandske staten var part fordi det var en nederlandsk domstol som ved dom hadde avsluttet arbeidskontrakten. Dette gjorde at EMD hadde kompetanse til å ta stilling til saken. En konsekvens av dette er at man ikke kan utlede noen tredjepartsvirkning av avgjørelsen. Dette fordi EMD ikke vurderte Nederlands eventuelle plikt til å gripe inn i relasjonen mellom arbeidsgiver og

³⁶ Ibid. side 667

³⁷ Ibid.

arbeidstaker, men vurderte statens rolle under konvensjonen som følge av hva domstolene som statlige organ hadde kommet frem til. Men ettersom eventuelle sanksjoner fra arbeidsgiver vanligvis kan bli gjenstand for domstolskontroll, kan en slik tilnærming gi et resultatet som minner om tredjepartsvirkning.

2.3.4 Vogt v. Tyskland

I avgjørelsen Vogt v. Tyskland ble det oppstilt et ytringsfrihetsvern for arbeidstaker. Vogt arbeidet som lærer, men ble suspendert som følge av sin tilknytning til det tyske kommunistiske partiet. Utfallet av saken var at suspensjonen ble oppfattet som brudd mot EMK art. 10.

Den tyske staten anførte at det forelå brudd på lojalitetsplikten. Det skytes inn at det i dette tilfellet ikke dreide seg om en alminnelig lojalitetsplikt, men om en lovbestemt lojalitetsplikt. Lojalitetsplikten ble tolket som absolutt i den forstand at den ikke tok hensyn til stillingens karakter, men kun krevde at offentlige ansatte skulle være lojale mot konstitusjonen³⁸.

I forhold til sakens generelle betydning må man ha ta i betraktning at lojalitetsplikten var spesiell. I Vogt v. Tyskland er det ikke tale om en alminnelig arbeidsrettslig lojalitetsplikt. Det dreide seg om en lovbestemt og absolutt lojalitetsplikt. Dette vanskeliggjør å trekke ut paralleller til arbeidsforhold i sin alminnelighet. Videre var arbeidsgiver og myndigheter i Vogt v. Tyskland identisk. Domstolen kritiserer tyske myndigheter som myndigheter, og ikke som arbeidsgiver. Dette gjør at saken ikke oppstiller noen tredjepartsvirkning.

2.3.5 Wille v. Liechtenstein

I saken Wille v Liechtenstein kom også EMD til at arbeidstakerens ytringsfrihet ble vernet. Saken dreide seg om en uenighet om grunnlovstolkning mellom fyrsten av Liechtenstein og Wille. Wille var på daværende tidspunkt et regjeringsmedlem i Liechtenstein. I en akademisk forelesning hevdet Wille synspunkter i forbindelse med tolkning av Liechtensteins grunnlov som fyrsten var uenig i. Som følge av dette skrev

³⁸ Ibid. side 695

fyrsten et privat brev til Wille hvor han informerte om at Wille ved senere anledninger ikke ville bli gjenutnevnt til stillinger i det offentlige. Dette ble av EMD konstatert som brudd mot art. 10(1) og inngrepet måtte derfor hjemles av art. 10(2). Etter en konkret vurdering kom EMD til at inngrepet ikke var omfattet av unntakene i art. 10(2) og Liechtenstein ble dømt.

Saksforholdet i Wille v Liechtenstein gjør at man vanskelig kan utlede noen generelt fra avgjørelsen. Partene var et regjeringsmedlem på den ene siden og staten, representert gjennom en monark, på den andre. Bare dette gjør saken spesiell. Utover det som allerede fremgår av ordlyden i art. 10, kan ikke avgjørelsen brukes til å utlede noen regler for arbeidsforhold i sin alminnelighet.

2.3.6 Bobo v. Spania

En sak som i premissene avviker fra de andre rettsavgjørelsene er den tidligere omtalte Bobo v. Spania. Bobo arbeidet i et spansk fjernsynsselskap og kritisert arbeidsgiveren på et radioprogram. På grunn av dette ble han avskjediget. Grunnen til at saken avviker fra øvrig rettspraksis er fordi avgjørelsen gjaldt forholdet mellom to private rettssubjekter. Dessuten ble det hevdet at staten hadde en positiv plikt til å sikre ytringsfriheten. Det sentrale i saken var at Bobo ble avskjediget. Avskjedigelse som sanksjonsform var ikke proporsjonal med ytringen jf. «nødvendige i et demokratisk samfunn» jf. art. 10(2). Eggen hevder at det er mulig saken ville stilt seg annerledes dersom arbeidsgiver hadde benyttet en mildere sanksjonsform enn avskjed³⁹.

På bakgrunn av Bobo v. Spania kan man utlede en regel om at staten har en positiv plikt til å verne ytringsfriheten for arbeidstakere. Dette gjelder også mellom to private rettssubjekter. Man kan med andre ord utlede en tredjepartsvirkning av art. 10. Likevel legger saksforholdet noen begrensninger. Tredjepartsvirkningen kommer bare til uttrykk dersom det er et misforhold mellom ytringen og reaksjonen.

2.3.7 Annen rettspraksis

I relasjonen arbeidsforhold og ytringsfrihet har EMD avsagt flere avgjørelser. I to saker

³⁹ Omtalen av Bobo v. Spania er basert på Eggen (2002) side 668 og 675-676.

mot Tyskland ble arbeidstakere som ble vurdert å være illojale mot konstitusjonen nektet ansettelse i det offentlige⁴⁰. I begge tilfellene ble staten frikjent med begrunnelsen at saksforholdet dreide seg om en vurdering av arbeidssøkerens egnethet for offentlige stillinger. Ikke som et spørsmål om ytringsfrihet. Egnethet var i følge EMD noe som lå innenfor myndighetenes kompetanse å avgjøre.

I lojalitetskravet mot konstitusjonen var det i disse sakene tale om den samme tyske lovgivningen som i Vogt v. Tyskland. Det som skilte sakene var at Vogt på det avgjørende tidspunktet allerede var ansatt. De to andre sakene dreide seg om arbeidssøkere. Utfra dette kan det utledes at EMD synes det er et større inngrep å miste en jobb man har, enn ikke å få en ny jobb man søker på. Dette kan vurderes som et spørsmål om proporsjonalitet jf. art. 10(2): «nødvendige i et demokratisk samfunn». Men det kan også forstås ut fra perspektivet om å verne den etablerte rettstilstand.

2.3.8 Oppsummering

Avgjørelsene i Van der Heijden v. Nederland, Vogt v. Tyskland, Wille v. Liechtenstein og Bobo v. Spania lå etter domstolens vurdering innenfor ytringsfrihetsvernet. Vogt og Wille var arbeidstakere i det offentlige. Van der Heijden ble bedømt ved at det offentlige ble ansvarlig gjennom nasjonale domstoler. I spørsmålet om hvor langt ytringsfrihetsvernet etter art. 10 strekker seg kan det synes at EMD lettere oppstiller vern dersom saksforholdet involverer det offentlige. En tolkning av ordlyden i art. 10(2) støtter dette.

Dette mønsteret er likevel bare en observasjon. Bobo v. Spania er viktig fordi den bryter med øvrig rettspraksis. Saken oppstiller en positiv plikt for staten til å sikre ytringsfriheten i et forhold mellom to private rettssubjekter. Men det er fremdeles uklart hvor langt denne tredjepartsvirkningen strekker seg⁴¹.

Konklusjonen er at EMK art. 10 verner arbeidstakere. I utgangspunktet verner den arbeidstakere mot inngrep i ytringsfriheten fra det offentlige. Men det er på det rene at bestemmelsen også oppstiller en begrenset tredjepartsvirkning.

40 Glasenapp v. Tyskland og Kosiek v. Tyskland

41 Eggen (2002) side 668

2.4 FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter art. 19

FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter av 1966 har også bestemmelser som regulerer spørsmål om ytringsfrihet. Konvensjonen er inkorporert i norsk rett gjennom menneskerettighetsloven § 2. Rettstvister konvensjonen reiser behandles ved FNs menneskerettighetskomite (heretter HRC). I likhet med EMK er bestemmelsene som angår ytringsfrihet i FNSP spredt over flere artikler. Art. 19 omhandler meningsfrihet, art. 21 omhandler forsamlingsfrihet og art. 22 omhandler foreningsfrihet. I gjennomgangen vil det fokuseres på artikkel 19.

Artikkel 19 er bygget opp slik at første ledd fastslår meningsfrihet. Andre ledd fastslår ytringsfrihet. Tredje ledd viser tilbake til andre ledd og hjemler mulige inngrep i ytringsfriheten. Det bemerkes at tredje ledd ikke hjemler inngrep i meningsfriheten, som fremgår av første ledd. Følgelig må en tolkning være at meningsfriheten gjelder uten unntak. Inngrepene i ytringsfriheten som tillates etter andre ledd krever at både formelle og materielle vilkår er oppfylt. Formelt må inngrep i ytringsfriheten hjemles i lov. Videre må disse inngrepene være nødvendige etter en vurdering opp mot visse materielle kriterier som fremgår av tredje ledd litra a og b.

2.4.1 Tredjepartsvirkning

Som pliktsubjekt oppstiller FNSP art. 19 primært det offentlige. Men i litteraturen hevdes det også at tredjepartsvirkning kan utledes av FNSP art. 19⁴².

2.4.2 Art. 19 i relasjon til arbeidstakere

I avgjørelsen HRC Ross v. Canada kom spørsmålet om arbeidstakers ytringsfrihet opp. Saken dreide seg om en lærer som hadde publisert bøker som ble ansett for å være antisemittiske. Læreren hadde ikke uttalt seg antisemittiske på jobb og bøkene var skrevet på hans fritid. Som en konsekvens av bøkernes innhold ble læreren omplassert til en stilling i skoleverket som ikke medførte undervisning. HRC konkluderte med at omplasseringen ikke medførte et brudd på art. 19.

Det interessante er imidlertid argumentasjonen HRC brukte. Den kanadiske staten

42 Ibid. side 239

anførte at reaksjoner i et arbeidsforhold ikke innebar inngrep i ytringsfriheten jf. avgjørelsens avsnitt 6.8. I forhold til denne anførselen var HRC uenig. I avgjørelsen fremgår det:

«...the Committee is unable to agree that the removal of the author from his teaching position was not, in effect, a restriction on his freedom of expression. The loss of a teaching position was a significant detriment,...This detriment was imposed on the author because of the expression of his views, and in the view of the Committee this is a restriction which has to be justified under article 19, paragraph 3»⁴³

HRC hevdet at en reaksjon i et arbeidsforhold medførte et inngrep i ytringsfriheten. I den konkrete saken vurderte de inngrepet til å være hjemlet på bakgrunn av art. 19 tredje ledd. På tross av dette kan man utlede fra avgjørelsen at art. 19 i utgangspunktet oppstiller et vern for arbeidstakere i arbeidsforhold. Inngrep må hjemles gjennom art. 19 tredje ledd. En konsekvens av dette er at FNSP art. 19 beskytter arbeidstakere mot uberettigede inngrep i ytringsfriheten.

Å utlede en slik regel av *Ross v. Canada* kan også problematiseres. I likhet med avgjørelsen *EMD Vogt v. Tyskland* var det det offentlige som var arbeidsgiver. Det offentlige er den kanadiske staten og staten er bundet direkte som part i konvensjonen. Det er ikke nødvendigvis slik at reaksjoner i et arbeidsforhold hvor både arbeidsgiver og arbeidstaker er private rettssubjekter, vil være omfattet av art. 19. Dette begrunnes med at stat er bundet som part til konvensjonen. En privat arbeidsgiver er ikke bundet i samme grad. Dessuten kan et avtaleforhold mellom private utgjøre et rettsgrunnlag som ved konflikt går foran ytringsfrihetsvernet etter art. 19.

Når dette er sagt synes det etter min mening likevel å foreligge argumenter som taler for at også arbeidstakere generelt bør nyte et vern etter art. 19. Begrunnelsen er todelt. For det første er det at HRC i prinsippet anser reaksjoner i et arbeidsforhold som brudd mot ytringsfriheten. For det andre at juridisk litteratur oppstiller en tredjepartsvirkning av art. 19.

⁴³ *Ross v. Canada* avsnitt 11.1

2.5 Menneskerettighetskonvensjonene i norsk rett

Dette avsnittet gjelder felles for EMK art. 10 og FNSP art 19. Spørsmålet om tredjepartsvirkning har blitt drøftet i forhold til begge konvensjoner. Begrunnelsen for dette er at både EMK art. 10 og FNSP art. 19 gjelder i kraft av menneskerettighetsloven § 2 som norsk positiv rett. Dette innebærer at konvensjonene skal gjelde som norsk lov i samme omfang de er bindende for Norge. Primært gjelder dette i forholdet mellom enkeltmennesket og den norske stat. Men i den grad det kan utledes tredjepartsvirkning av konvensjonsartiklene, kan artiklenes innhold påberopes mellom individer i Norge. I forhold til norske rettssubjekter gis dermed konvensjonene tilstrekkelig forankring til at de kan anvendes i mellomprivate forhold⁴⁴. Et arbeidsforhold i privat sektor er et eksempel på et mellomprivat forhold.

Som vist ovenfor oppstiller FNSP art. 19 tredjepartsvirkning. EMK art. 10 oppstiller også tredjepartsvirkning, men muligens i mindre grad. Dette gjør konvensjonsartiklene til positive rettskilder, som er med på å definere rettstilstanden for arbeidstakeres ytringsfrihet i Norge.

I denne sammenhengen bør også Grl. 110 c nevnes. Av Grl. § 110 c fremgår det at norske myndigheter må respektere og sikre menneskerettighetene. I teorien foreligger det uenighet om hvor stor rekkevidde denne bestemmelsen har, men Eggen argumenterer for at den må forstås som at en slutning fra en menneskerettskonvensjon tillegges ekstra rettskildemessig vekt⁴⁵. Det betyr at i forhold til rettskildevekten av slutninger fra konvensjonene, vil Grl. § 110 c i utgangspunktet være relevant.

2.6 Forbud mot diskriminering

Arbeidsmiljøloven § 13-1(1), EMK art. 14, FNSP art. 26 og ILO-konvensjon nr. 111 oppstiller et forbud mot diskriminering på bakgrunn av politisk syn. Vernet mot diskriminering etter disse rettskildene varierer med tanke på hvilket rettsområde de tar sikte på å regulere. EMK art. 14 og FNSP art. 26 gjelder vern mot diskriminering generelt, mens aml. § 13-1(1) og ILO-konvensjon nr. 111 gjelder vern mot

⁴⁴ Eggen (2002) side 243

⁴⁵ Eggen (2002) side 245-248

diskriminering i arbeidsforhold. På bakgrunn av oppgavens tema gjennomgås kun de sistnevnte rettskildene, ettersom de spesielt tar sikte på å regulere arbeidsforhold.

Vern mot diskriminering på bakgrunn av politisk syn er annerledes formulert enn rett til ytringsfrihet, men i vår sammenheng overlapper rettsfeltene hverandre i stor grad. Om rekkevidden av vern mot politisk diskriminering fremgår det av forarbeidene til ny, helhetlig diskrimineringslov (som enda ikke er vedtatt):

«Det omfatter også diskriminering på grunn av uttalt eller antatt sympati eller enighet med politiske teorier og synspunkter...Vernet gjelder også om de politiske oppfatningene oppfattes av arbeidsgiver og andre som støtende eller krenkende, slik som for eksempel nynazistiske sympatier.»⁴⁶

Sitatet er avsagt i forbindelse med rekkevidden av forbudet mot diskriminering på politisk grunnlag etter gjeldende rett generelt, uavhengig av den enkelte rettskilde. Diskrimineringsvernet omfatter forbud mot diskriminering på grunnlag av uttalt politisk sympati, og tilhørighet eller sympati med politiske partier. Dette gjør diskrimineringsvernet til en relevant rettskilde i forhold til arbeidsgivers politiske ytringsfrihet.

2.6.1 Arbeidsmiljøloven § 13-1

Aml. § 13-1(1) oppstiller et vern mot diskriminering av arbeidstaker på politisk grunnlag. For å styrke arbeidstakers rettigheter er bevisbyrden i diskrimineringssaker delt jf. aml. § 13-8. Dette innebærer at dersom arbeidstaker fremlegger opplysninger som gir grunn til å tro diskriminering kan ha funnet sted, er det opp til arbeidsgiver å bevise at diskriminering ikke har funnet sted. Aml. § 13-1(1) omfatter både direkte og indirekte diskriminering.

Direkte diskriminering defineres som enhver handling som på grunn av et av vilkårene i aml. § 13-1(1) medfører at en arbeidstaker behandles dårligere enn det andre i samme situasjon ville blitt behandlet. Indirekte diskriminering defineres som en tilsynelatende nøytral handling, praksis eller lignende, som har som virkning at en person blir dårligere behandlet enn andre i tilsvarende situasjon, og at dette skjer på grunnlag av et

⁴⁶ NOU 2009:14 side 131

av de uttømmende diskrimineringsforbudene i aml. §13-1(1). Både direkte og indirekte diskriminering er forbudt.

For at diskriminering etter aml. § 13-1(1) skal finne sted oppstilles tre kumulative vilkår. For det første må det være en årsakssammenheng mellom diskrimineringsgrunnlaget og den behandlingen arbeidstakeren angivelig har blitt utsatt for. For det andre må arbeidstakeren ha havnet i en dårligere stilling enn andre. For det tredje må det ikke dreie seg om en etter forholdene tillatt form for diskriminering⁴⁷. Det siste vilkåret peker til aml. § 13-3, som er en unntaksbestemmelse fra hovedregelen i aml. § 13-1. § 13-3 åpner for diskriminering dersom det saklig, proporsjonalt og nødvendig.

Forøvrig berører arbeidsmiljøloven også ytringsfrihet i bestemmelsene i §§§ 2-4, 2-5 og 3-6. Dette er imidlertid bestemmelser som spesielt er utformet for å verne varsling om kritikkverdige forhold i virksomheten. De faller utenfor denne oppgavens avgrensning.

2.6.2 ILO-konvensjon nr. 111

Den internasjonale Arbeidsorganisasjonen (heretter omtalt med den engelske forkortelsen ILO) har vedtatt to konvensjoner som er relevante for arbeidstakers ytringsfrihet⁴⁸. Disse er ILO-konvensjon nr. 111 og 158. Norge har kun ratifisert ILO-konvensjon nr. 111 og det er bare den konvensjonen som behandles.

ILO-konvensjon nr. 111 har som formål å fjerne diskriminering i arbeidsforhold. Blant de forbudte diskrimineringsgrunnlagene er «political opinion» jf. art. 1(1).

Konvensjonens art. 2 forplikter statene til å praktisere en politikk som ikke medfører diskriminering. Dessuten skal statene motvirke diskriminering. I art. 4 oppstilles det et unntak for diskriminering som er nødvendig for å beskytte statens sikkerhet. Dette medfører at ILO-konvensjon nr. 111 binder Norge til ikke å diskriminere arbeidstakere på politisk grunnlag, innenfor den skjønnsmargin som ikke medfører fare for statens sikkerhet.

47 Jakhelln (2006) side 72

48 Vickers (2002) side 64-65

Det bemerkes at ILO-konvensjon nr. 111 er en folkerettslig forpliktelse og binder kun den norske staten. Rettskildemessig utgår ingen positive regler av konvensjonen, men norsk rett presumeres å samsvare med konvensjonens innhold. I forhold til rekkevidden av ILO-konvensjon 111 er det neppe omstridt å hevde at konvensjonen og aml. § 13-1 er samsvarende etter innhold.

3 Ytringsfrihetens grenser i arbeidsforhold

3.1 Problematisering

I dette kapittelet vil de rettsforhold som kan gripe inn i arbeidstakerens ytringsfrihet bli behandlet. Selv om ytringsfriheten som vist i kapittel 2 oppstiller et betydelig vern, gjelder ikke vernet ubegrenset. Noen inngrep i ytringsfriheten er alminnelige og gjelder alle rettssubjekter, mens andre unntak er etter sin karakter spesielle og gjelder kun på sine rettsområder. Det er de sistnevnte unntakene som skal drøftes i dette kapittelet og da i relasjon til arbeidsforhold. Problemstillingen er hvilke rettsgrunnlag som kan hjemle inngrep i arbeidstakers ytringsfrihet og hvor store inngrep som er tillatt.

3.2 Sanksjonsmuligheter

Et arbeidsforhold bygger på en avtale mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Arbeidsavtalen angir partenes rettigheter og plikter. Et brudd på avtalen strider i utgangspunktet mot norsk lov femte bok art. 2 om at avtaler skal holdes «saasom de indgangne ere». Dette innebærer at ingen av partene kan endre den andres rettigheter og plikter uten at endringen bygger på et særskilt rettslig grunnlag. For å sanksjonere mot ytringer fra arbeidstakeren, må arbeidsgiveren følgelig ha et rettslig grunnlag å bygge sanksjonen på. I dette avsnittet skal det redegjøres for de ulike grunnlagene for reaksjon i arbeidsforhold.

Tillatte, rettslige sanksjoner i et arbeidsforhold er ordensstraff, oppsigelse, avskjed og suspensjon. Dette fremgår av arbeidsmiljøloven og tjenestemannsloven.

Rettskildemessig gjelder arbeidsmiljøloven for «virksomhet som sysselsetter arbeidstaker» jf. aml. § 1(2), mens tjenestemannsloven gjelder statsansatte inklusive embetsmenn jf. tjml. § 1 nr. 1 og 2. Særlovgivning som sjøfartsforhold holdes utenfor.

3.2.1 Ordensstraff

Arbeidsmiljøloven har ingen bestemmelser om ordensstraff. For ansettelsesforhold som reguleres av arbeidsmiljøloven begrenser de formelle sanksjonsmulighetene seg til oppsigelse og avskjed. Aml. § 14-16(1) fastsetter imidlertid at virksomheter over en viss størrelse skal ha et arbeidsreglement. Innholdet av dette skal begrenses til ordensregler for arbeidsplassen. I denne forbindelse oppstiller aml. § 14-16(2) et forbud mot bøtestraffer. En uformell sanksjonsform i arbeidsforhold etter arbeidsmiljøloven kan likevel være skriftlig advarsel.

Tjenestemannsloven har en bestemmelse om ordensstraff i § 14. Det pliktbruddet som ordensstraff tar sikte på å straffe er etter sitt innhold ikke tilstrekkelig grovt til å begrunne oppsigelse eller avskjed. Ordensstraff kan iverksettes mot tjenestemenn som ikke er dommere. Reaksjonsformene er skriftlig irrettesettelse, tap av ansiennitet, eller nedgradering til en lavere stilling, jf. tjml. § 14 nr. 2. Vedtak om ordensstraff er et enkeltvedtak etter forvaltningslovens § 2 jf. § 1. Av dette følger at vedtaket må begrunnes og at arbeidstaker har klagerett. Ordenstraff etter tjenestemannsloven avgrenses nedover mot en alminnelig tjenestlig tilrettevisning.

3.2.2 Oppsigelse

Arbeidsgiver kan si opp arbeidstaker når dette er «saklig begrunnet i arbeidstakerens forhold». Dette fremgår av aml. § 15-7(1). Oppsigelsen må følge de formkrav som fremgår av arbeidsmiljøloven kapittel 15. Oppsigelse som sanksjonsform avgrenses oppad mot grovt pliktbrudd, eller annet vesentlig mislighold, som kan medføre avskjed. Nedover avgrenses oppsigelse mot forhold som er av mindre betydning når arbeidsforholdet vurderes under ett. Dette gir ikke grunnlag for oppsigelse. Ved oppsigelse må arbeidstakeren arbeide ut oppsigelsestiden før vedkommende må slutte i jobben.

Oppsigelse som sanksjonsform må baseres på en helhetsvurdering hvor oppsigelsen totalt sett etter forholdene kjennes saklig jf. aml. § 15-7(1). For å oppfylle vilkåret om saklighet, kan oppsigelsen enten begrunnes i en rekke mindre, eller en eller flere grove forsømmelser. Relevant er det også om arbeidstakeren tidligere har fått advarsler av

arbeidsgiver⁴⁹. Andre momenter som inngår i avveiningen, er forhold på arbeidsgiversiden og virksomhetens interesser⁵⁰. Oppsigelse etter arbeidsmiljøloven kan bli gjenstand for domstolsprøving.

Etter tjenestemannsloven kan tjenestemenn med mindre enn to års sammenhengende tjenestetid sies opp på bakgrunn av eget forhold, herunder klanderverdig adferd, med hjemmel i tjml. § 9.

Oppsigelse av tjenestemenn med mer enn to års tjenestetid reguleres i tjml. § 10 nr. 2. Bestemmelsen tar imidlertid ikke sikte på tilfeller hvor bakgrunnen for oppsigelsen skyldes eget klanderverdig forhold⁵¹. Slike tilfeller fanges i utgangspunktet opp av ordensstraff og avskjed jf. tjml. §§ 14 og 15. Følgelig er oppsigelse som sanksjonsform for ytringer ikke anvendelig for tjenestemenn med mer enn to års tjenestetid.

3.2.3 Avskjed og suspensjon

Avskjed er den strengeste formen for reaksjon en arbeidsgiver kan ilegge arbeidstaker. I motsetning til ved oppsigelse, mister arbeidstakeren jobben umiddelbart. Hjemmelen for avskjed etter arbeidsmiljøloven fremgår av aml. § 15-14(1). Det er to alternative vilkår for at avskjed kan ilegges. Enten må arbeidstakeren gjøre seg skyldig i grovt pliktbrudd, eller så må vedkommende på annen måte vesentlig misligholde arbeidsavtalen. Ettersom avskjed er en streng form for reaksjon kreves det som utgangspunkt kvalifisert sannsynlighetsovervekt mot arbeidstaker⁵².

For tjenestemenn er lovhjemmelen for avskjed tjml. § 15. I forhold til spørsmål om ytringsfrihet vil nok alternativet i tjml. § 15(1) litra b i praksis være mest relevant: «En embets- eller tjenestemann kan avskjediges...ved utilbørlig atferd i eller utenfor tjenesten».

Suspensjon er et midlertidig opphør av arbeidsforholdet. Bestemmelsen fremgår av aml. § 15-13 nr. 1. Suspensjon er at arbeidstaker fratrer arbeidet med lønn i påvente av at arbeidsgiver undersøker om det har skjedd forhold som kan medføre avskjed. For

49 Jakhelln (2006) side 434

50 Ibid. side 431

51 Bjørnaraa (2000) side 411 og 431

52 Jakhelln (2006) side 477

tjenestemenn fremgår lovhjemmelen for suspensjon av tjml. § 16. Suspensjon stiller etter begge lovene to vilkår. For det første må arbeidsgiveren ha grunn til å tro arbeidstakeren har gjort seg skyldig i forhold som kan medføre avskjed. For det andre må virksomhetens behov tilsi at arbeidstakeren midlertidig må fratre⁵³.

3.3 Arbeidstakers plikter

Ovenfor er det redegjort for de formelle lovreglene som gir arbeidsgiver mulighet til å sanksjonere. Anvendelsen av disse rettsreglene er imidlertid avhengig av en konkret vurdering, hvor arbeidstakerens plikter utgjør en vesentlig del. De rettsforhold som er med på å regulere arbeidstakers plikter er blant annet: arbeidskontrakten, styringsretten, lojalitetsplikten, en ulovfestet regel om sanksjon av utilbørlig opptreden fra arbeidstaker, og eventuelle avtalereguleringer i overenskomster mellom partene i arbeidslivet. Disse rettsgrunnlagene er med på å bestemme innholdet av arbeidstakers plikter og gir grunnlaget for arbeidsgivers kompetanse til å gripe inn i arbeidstakers yringsfrihet.

3.4 Arbeidsavtalen

Arbeidsavtalen etablerer grunnlaget for rettigheter og plikter i et ethvert arbeidsforhold. Spørsmålet om det foreligger arbeidsavtale avgjøres ut i fra alminnelige avtalerettslige prinsipper. Aml. § 14-5 oppstiller et vilkår om at arbeidsavtalen skal foreligge skriftlig. Men skriftlig arbeidsavtale er ikke et formkrav for gyldighet. En arbeidsavtale kan være gyldig og bindende selv om den ikke foreligger skriftlig⁵⁴.

Det vil være pedagogisk å se arbeidsavtalens rettsvirkninger fra to perspektiver. Det første perspektivet er arbeidsavtalens funksjon som en kronologisk start for arbeidsforholdet. Inngåelsen av arbeidsavtalen etablerer på et gitt starttidspunkt et arbeidsforhold. Arbeidsforholdet etablerer igjen lydighetsplikt, arbeidsplikt og lojalitetsplikt. Det andre perspektivet er å se arbeidsavtalen som en konkret avtalerettslig forpliktelse hvis innhold avgjøres av alminnelige avtalerettslige tolkningsprinsipper.

⁵³ Ibid. side 482

⁵⁴ Ibid. side 235

3.4.1 Arbeidsavtalens inngåelse og tiltredelsestidspunktet

Etableringen av et arbeidsforhold kan oppfattes som en to trinnprosess hvor både arbeidsavtale og tiltredelse inngår⁵⁵. Før arbeidsavtale inngås har arbeidstakeren ingen plikter i relasjon til arbeidsgiver, men etter tiltredelse har skjedd er arbeidstakeren bundet av de plikter som fremgår av arbeidsavtalen og lovgivningen.

I forhold til tidsrommet mellom arbeidsavtalens inngåelse og tiltredelsen, skriver Jakhelln at arbeidstakeren vil kunne være bundet av sine plikter i forhold til arbeidsgiver etter alminnelige kontraktrettslige regler⁵⁶. Woxholth fastslår at i kontraktsretten har partene en generell plikt til å være lojale mot hverandre⁵⁷. En konsekvens av dette vil være at arbeidstaker i utgangspunktet er bundet av en lojalitetsplikt også i tidsrommet mellom arbeidsavtale er inngått, men før tiltredelse har skjedd.

Arbeidsforholdets begynnelse er viktig ettersom arbeidstakerens ytringer må vurderes tidsmessig i forhold til arbeidsforholdet. Ytringer som formidles før arbeidsavtalen er inngått kan ikke sanksjoneres av arbeidsgiver, ettersom det på daværende tidspunkt ikke er etablert noen plikter for arbeidstaker. Ytringer før ansettelse vil for arbeidsgiver ikke være et spørsmål om ytringsfrihet, men et spørsmål om eventuell egnethet for stillingen. Det vises her til saksforholdet i EMD-avgjørelsene *Glaserapp v. Tyskland* og *Kosiek v. Tyskland*. Det bemerkes at også i ansettelsesprosessen vil forbudet mot diskriminering i aml. § 13-1 virke inn, jf. § 13-2(1) litra a.

Etter arbeidsavtale foreligger og tiltredelse har skjedd er arbeidstakeren fullt ut bundet av de plikter arbeidsforholdet oppstiller. Dette inkluderer i tillegg til eventuelle særlige avtalevilkår, lojalitetsplikt mot arbeidsgiver, arbeidsplikt og lydighetsplikt. Således er partenes gjensidige aksept av arbeidsavtalen et kronologisk startpunkt som muliggjør eventuelle inngrep i arbeidstakerens ytringsfrihet. For den videre drøftelse forutsettes det at arbeidsavtale er inngått.

⁵⁵ Ibid. side 218, 221-222

⁵⁶ Ibid. side 222

⁵⁷ Woxholth (2006) side 326

3.4.2 Arbeidsavtalens innhold etter sin ordlyd

Arbeidsavtalen er en alminnelig avtale og dens materielle innhold binder avtalepartene. Dette innebærer at arbeidstaker som utgangspunkt kan avtale seg vekk fra yringsfrihet. Slike avtalevilkår kan anta flere former. Arbeidstakeren kan akseptere taushetsklausuler knyttet til arbeidstakerens virksomheten. Slike inngrep i yringsfriheten følger av avtalesfriheten og må oppfattes som at arbeidstakeren avtaler vekk sin rett til yringsfrihet. Disse inngrepene vil imidlertid etter sitt innhold sjelden komme i konflikt med den ansattes politiske yringsfrihet. I tillegg kommer også lovbestemt taushetsplikt for arbeidstakere i enkelte profesjoner. Dette drøftes ikke nærmere.

Et annet vanlig avtalevilkår i arbeidslivet er såkalte etiske regler. Eksempelvis har både staten og Oslo kommune utformet normer med etiske retningslinjer. Det må bemerkes at disse arbeidsgiverne er valgt utelukkende ut i fra at de har åpenhet som et ideal. Informasjonen er derfor for lett tilgjengelig. Når staten og Oslo kommune trekkes frem som eksempler er det kun for å belyse at praksisen med etiske regler forekommer. Det er ikke meningen at innholdet skal være representativt for etiske retningslinjer i sin alminnelighet. Forøvrig fremstår disse etiske retningslinjene å være i samsvar med gjeldende rett.

3.4.3 Staten og Oslo kommunes etiske retningslinjer

Oslo kommunes mal for arbeidskontrakter opererer med to vedlegg. Disse er henholdsvis personalreglementet og kommunens etiske regler⁵⁸. Som vedlegg til arbeidsavtalen må disse anses for innholdsmessig å være en del av arbeidsavtalen. Det innebærer at når arbeidstakeren aksepterer arbeidsavtalen, aksepterer vedkommende også personalreglementet og de etiske retningslinjene. Staten på sin side har også etiske retningslinjer for sine arbeidstakere⁵⁹.

Både Oslo kommunes og Statens retningslinjer berører yringsfrihet. I Oslo kommunes etiske regler redegjøres det kort for ansattes rett til varsling jf. punkt 10⁶⁰. Statens etiske retningslinjer berører yringsfrihet på to punkter. Det vises til punkt 1.2 om «Hensynet

58 Oslo kommunes mal for Arbeidsavtale for fast ansettelse, side 2

59 Etiske retningslinjer for statstjenesten

60 Etiske regler i Oslo kommune

til statens omdømme» og punkt 3.3 «Ansattes ytringsfrihet»⁶¹. Punkt 1.2 forplikter blant annet den ansatte til å opptre utad på en slik måte at vedkommende ikke skader statens omdømme. Punkt 3.3 viser til gjeldende rett for arbeidstakeres ytringsfrihet, herunder de begrensninger som følger av lojalitetsplikten. Disse retningslinjer må oppfattes som en materiell del av den ansattes plikter etter arbeidsavtalen.

3.4.4 Avtalevilkår og preseptoriske regler

Utgangspunktet i norsk rett er avtalefrihet. Avtalefriheten gjelder som utgangspunkt også for arbeidsavtaler. Gjeldende rett er altså slik at man til en viss grad kan avtale seg vekk fra ytringsfrihet. Spørsmålet er imidlertid hvor langt denne retten strekker seg. Problemstillingen i det følgende er hvor langt det er mulig å avtale seg vekk fra ytringsfrihet.

Den arbeidsrettslige avtalefrihet begrenses av preseptorisk lovgivning. Dette innebærer at avtalevilkår i arbeidsavtalen som strider mot preseptoriske lovgivning overstyres av relevant lovgivning⁶². Arbeidsmiljøloven er delvis preseptorisk i den form at det ikke kan avtales vilkår til ugunst for arbeidstakeren jf. aml. § 1-9. Dette gjør at man i arbeidsforhold eksempelvis ikke kan avtale seg vekk fra diskrimineringsvernet i aml. § 13-1.

Viktigere for arbeidstakers politiske ytringsfrihet er imidlertid Grl. § 100 tredje ledd, som også er preseptorisk. For arbeidstakeren medfører dette at vedkommende kan avtale seg vekk fra den generelle ytringsfriheten i Grl. § 100 første ledd, i form av forbud mot offentliggjøring av forhold hos arbeidsgiver og lignende. Men arbeidstakeren kan ikke avtale seg vekk fra politisk ytringsfrihet slik den er vernet gjennom Grl. § 100 tredje ledd. Et slikt avtalevilkår vil være ugyldig fordi det strider mot grunnlovsvernet. Ethvert vilkår i arbeidsavtalen som etter sitt innhold begrenser arbeidstakerens ytringsfrihet for ytringer som etter sitt innhold er vernet gjennom Grl. § 100 tredje ledd, vil være en ugyldig og ikke bindende. Dette innebærer at arbeidsgiver ikke kan sanksjonere brudd mot arbeidsavtalen dersom bruddet skyldes ytringer som er

61 Etiske retningslinjer for statstjenesten side 6 og 12

62 Jakhelln (2006) side 234

vernet av Grl. § 100 tredje ledd.

3.5 Arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers lydighetsplikt

Styringsretten er definert som arbeidsgiverens rett til å lede og fordele arbeidet, og å ansette og si opp arbeidstakere. Arbeidsgivers styringsrett oppstiller en motsvarende plikt for arbeidstaker. Dette omtales som arbeidstakers lydighetsplikt. Arbeidsgivers styringsrett og arbeidstakers lydighetsplikt er to sider av samme sak. Styringsretten er et rettslig grunnlag for arbeidsgiver til ensidig å fastsette bestemmelser som er bindende for arbeidstaker⁶³. Lydighetsplikten medfører at arbeidstaker må føye seg etter disse påleggene.

Styringsretten er et utslag av maktforholdet som eksisterer mellom arbeidsgiver og arbeidstaker. Kompetansen til å organisere arbeidet påhviler virksomhetens eier, eller den ledelse som opptrer på vegne av eier. Ettersom styringsretten er et legitimt rettsgrunnlag for å pålegge arbeidstakeren plikter, kan den også påvirke arbeidstakerens yringsfrihet. Problemstillingen i det følgende dreier seg om hvordan styringsretten kan påvirke arbeidstakerens yringsfrihet.

3.5.1 Styringsrettens omfang

Styringsretten gjelder ikke ubegrenset. Den er en såkalt restkompetanse som har ulike begrensninger. Blant annet må den utøves innenfor rammene av et saklighetskrav og et likebehandlingskrav⁶⁴. Dette innebærer at bestemmelser og instruksjoner gitt på bakgrunn av styringsretten må være saklig begrunnet og at det i utgangspunktet må skje en likebehandling av arbeidsstokken. I Rt. 2001:418 skriver Høyesterett følgende:

«Utøvelse av arbeidsgivers styringsrett stiller visse krav til saksbehandlingen, det må foreligge et forsvarlig grunnlag for avgjørelsen, som ikke må være vilkårlig, eller basert på utenforliggende hensyn.»⁶⁵

Innenfor rammene av saklighetskravet og likebehandlingskravet kan arbeidsgiver fastsette retningslinjer, og sanksjonere brudd mot disse. En ikke uttømmende liste over

63 Evju (2003) side 11

64 Jakhelln (2006) side 50

65 Rt. 2001:418

momenter som kan inngå i vurderingen om styringsretten utøves saklig er: karakteren av arbeidstakers stilling, arbeidstakers plass i arbeidsplassens hierarki, de konkrete hensyn som ligger bak utøvelsen av styringsretten, og karakteren av arbeidsgivers virksomhet. Dersom det i det konkrete tilfellet er saklig og relevant kan styringsretten med dette begrunne inngrep i arbeidstakers yringsfrihet. Men inngrep begrunnet i styringsretten kan ikke strekke seg lenger enn det som er nødvendig for arbeidstakers oppfyllelse av arbeidsforpliktelsen⁶⁶.

Styringsretten må sees i sammenheng med arbeidstakers arbeidsplikt. Arbeidstakers underordning gir arbeidsgiver kompetanse til å styre arbeidstakers arbeidsplikt. Siden styringsretten er knyttet til arbeidsplikten, medfører det en tidsmessig avgrensning av styringsretten. Unntak kan tenkes, men styringsretten begrenser seg i utgangspunktet til arbeidstiden. Tidsmomentet er relevant i forhold til arbeidstakers yringsfrihet fordi arbeidstiden er den tid da arbeidstakeren representerer arbeidsgiveren. Utenom dette tidspunkt representerer arbeidstaker i hovedsak seg selv. Arbeidsgivers adgang til å gi bestemmelser som gjelder på tidspunkt hvor arbeidstakeren ikke er i tjeneste er snevrere enn når vedkommende er i tjeneste.

3.5.2 Forholdet mellom styringsrett og illojalitet

I det følgende vil det trekkes frem eksempler på saker hvor styringsretten, direkte eller indirekte, påberopes for å legitimere inngrep i yringsfriheten. Med dette menes at arbeidsgiver gir instruks, eller instruks i sammenheng med advarsler, om at arbeidstaker skal slutte å fremme yringer i arbeidstiden.

Det bør nevnes at det i de fleste tilfeller i rettspraksis ikke er noe klart definert skille mellom de rettsgrunnlag som påberopes for inngrep i yringsfriheten. Rettspraksis som dreier seg om yringsfrihet og styringsrett berører gjerne samtidig yringsfrihet og lojalitetsplikt. Typisk forekommer det instruks fra arbeidsgiver som berører bruk av yringsfrihet. Når disse instruksene ikke tas til følge, betegnes det som illojalitet. Et eksempel fra teorien er Jakhelln som i sin artikkel «Yringsfrihet i arbeidsforhold»

66 Eggen (2008) side 124

behandler inngrep i ytringsfriheten under betegnelsen illojalitet⁶⁷. Det kan synes som om «illojale ytringer» i juridisk litteratur i noe grad har blitt innarbeidet som begrep.

Begrepet inkluderer da også de tilfellene hvor arbeidstaker ikke tar arbeidsgivers pålegg til følge.

Min begrunnelse for å behandle slike saker under styringsretten er at arbeidstakeren i slike tilfeller ikke retter seg etter pålegg gitt av arbeidsgiveren. Dette bør etter mitt syn sees i lys av styringsretten, men det kan også sees på som et utslag av lojalitetsplikten.

3.5.3 Styringsrett og arbeidsmiljø

Et område hvor det i praksis kan oppstå tilfeller hvor styringsretten kan brukes til å gjøre inngrep i den ansattes ytringsfrihet er arbeidsmiljøet. Aml. kapittel 4 stiller krav til arbeidsgiver om å tilrettelegge for et forsvarlig arbeidsmiljø. Et forsvarlig arbeidsmiljø er en rettslig standard som avgjøres på bakgrunn av en helhetsvurdering⁶⁸. Det rettslige innholdet av et «fullt forsvarlig» arbeidsmiljø jf. aml. § 4-1(1) innebærer at arbeidsgiver reduserer farenivået til et etter forholdene akseptabelt nivå. Det bemerkes at aml. § 4-1(1) sidestiller arbeidstakernes fysiske og psykiske helse. Det vises også spesielt til aml. § 4-3 om krav til det psykososiale arbeidsmiljøet. Å bruke styringsretten som et middel til å oppnå målsettinger som fremgår av aml. kapittel 4 må anses for å oppfylle saklighetskravet i styringsretten. Det innebærer at begrensninger i den ansattes ytringsfrihet som har som formål å skape et godt arbeidsmiljø ofte faller innenfor saklighetskravet.

3.5.4 Rettspraksis

Et eksempel fra rettspraksis om bruk av styringsretten til å sanksjonere ytringer med det formål å skape et godt arbeidsmiljø er avgjørelsen i tingrettsdommen TOSLO-2007-51533. Saken dreide seg om domstolskontroll av en oppsigelse i privat sektor.

Dommens resultat ble at arbeidstaker fikk beholde jobben.

Arbeidstakeren hadde ved det første tilfellet kommet med negative ytringer om en

⁶⁷ Jakhelln (2004) side 5-6

⁶⁸ Jakhelln (2006) side 620

kollegas bruk av hodeplagget hijab. Arbeidstakeren hadde oppfordret kollegaen til ikke å bruke plagget. For dette ble han ilagt en advarsel han ikke ønsket å undertegne. I advarselen fremgikk det blant annet at lignende tilfeller i fremtiden kunne få følger for ansettelsesforholdet. Etter dette anførte arbeidsgiveren at arbeidstakeren ved et tilfelle nummer to skal ha sagt «jævla muslimer» i arbeidstiden. Som følge av dette ble arbeidstakeren oppsagt med begrunnelsen «flere rasistiske uttalelser. Dette er holdninger som strider sterkt mot [arbeidsgiveren] sine verdier.»⁶⁹

Tingretten kom til at oppsigelsen var ugyldig. Ettersom retten ikke fant bevis for uttalelsene anført i tilfelle nummer to, ble oppsigelse ansett for å være en uforholdsmessig reaksjon. Det er likevel ikke sakens resultat som utgjør dommens eksempelverdi, det er rettens argumentasjon. For selv om oppsigelsen ble kjent ugyldig, fant retten at advarselen gitt etter tilfelle nummer en var saklig begrunnet. Herunder også instruksjonen til arbeidstaker om å ikke komme med lignende ytringer i fremtiden.

De konkrete ytringene som førte til advarselen var: «Du behøver ikke bære hijab i Norge. Norge er et fritt land» og «Du burde ta av deg hijaben og pynte deg». Videre hadde han sagt at «slike ting» førte til krig og elendighet. Det er noe uklarhet i nøyaktig hvilke ord som falt, men kollegaen tolket det slik at det var på grunn av religionen islam at det var mye krig i verden⁷⁰.

I forhold til politisk ytringsfrihet kan det tenkes at i hvertfall de delene av uttalelsen om at religion fører til krig i verden har en side mot Grl. § 100 tredje ledd. Grunnlovsvernet ble av tingretten ikke drøftet utover at retten skriver det skal mye til før en ytring kan resultere i oppsigelse. Det må uansett skytes inn at selv om deler av ytringene kan være vernet av Grl. § 100 tredje ledd, så var de avsagt i en kontekst hvor de nærmet seg trakassering etter aml. § 4-3(3) og diskrimineringsloven § 5. Av reelle hensyn bør det nevnes at retten la til grunn at arbeidstakeren ville komme i en vanskelig situasjon dersom han mistet jobben.

Min tolkning av rettsavgjørelsen må være at selv innenfor ytringer som etter innhold kan være beskyttet av Grl. § 100 tredje ledd, er det mulighet for arbeidsgiver å ilegge

69 TOSLO-2007-51533 Arbeidsgiveren erstattet med klamme.

70 TOSLO-2007-51533

retningslinjer om ikke å ytre seg på jobb. Brudd på dette kan sanksjoneres. Men reaksjonene må være forholdsmessige og ytringsfrihetsvernet stiller strenge krav før oppsigelse kan benyttes. Om ikke annet stadfester avgjørelsen at arbeidsgiver kan komme med pålegg angående ytringer, med det formål å oppnå et godt arbeidsmiljø.

Dommen ble forøvrig avsagt av tingretten og har begrenset rettskildeverdi. Men i forhold til ytringenes innhold er den et interessant eksempel.

3.5.5 Nedkvitne-saken

Den såkalte Nedkvitne-saken dreide seg om domstolskontroll av avskjedigelse av en universitetsprofessor etter tjml. § 15. Lagmannsretten stadfestet avskjedigelsen. Lagmannsrettsdommen er inntatt i LB-2010-69877. Saken ble anket videre til Høyesterett, men saken ble nektet fremmet. Ankeutvalgets begrunnelse er inntatt i Rt. 2011:1011.

Avskjedsvedtaket ble begrunnet i to forhold. For det første hadde arbeidstakeren fremmet krenkende uttalelser om enkeltpersoner. For det andre hadde arbeidstakeren ved gjentatte anledninger nektet å stille opp på møter med arbeidsgiveren.

De konkrete ytringene i saken var etter sitt innhold innenfor det som kan forventes i en akademisk jobb. Det ble blant annet fremsatt kritikk av måten eksamenssensuren ble håndtert. Kritikken var imidlertid formulert på en useriøs måte. Den var rettet mot enkeltpersoner og var formulert på et usaklig språk. Dessuten inneholdt kritikken irrelevante personkarakteristikker. Disse ytringene ble spredt til et større antall mottakere gjennom universitetets epost-lister. For å få slutt på disse e-postene ble arbeidstakeren en rekke ganger innkalt til møter for å drøfte de saksforhold han fremmet på e-post. Som oftest lot han være å møte opp.

Lagmannsretten tok ikke stilling til sakens anførsler angående ytringsfrihet, men avgjorde saken på bakgrunn av arbeidstakerens forsømmelse av tjenesteplikter. Lagmannsretten fastslo at arbeidsgiveren har en plikt til å oppfylle arbeidsmiljølovens regler jf. §§ 4-1(1) og 4-3. I de tilfeller hvor arbeidstakers ytringer er av en slik karakter at de skaper problemer mot disse reglene, har arbeidsgiver en plikt til å forebygge

problemene. I dette arbeidet har arbeidstakeren en plikt til å bistå. For den aktuelle arbeidstakeren medførte dette å møte opp til møter med ledelsen, noe han nærmest uten unntak ikke gjorde. Arbeidstakeren hadde også tidligere blitt ilagt ordensstraff som følge av møtefravær. Som følge av dette ble arbeidstakeren avskjediget.

Rettskildemessig kan det i lagmannsrettsdommen stilles spørsmål i forhold til partenes anførsler og lagmannsrettens drøftelse av rettsgrunnlaget. Begge tar kun utgangspunkt i EMK art. 10 i forbindelse med ytringsfrihetsvern. De kommer ikke inn på Grl. § 100, som rettskildemessig burde være en mer relevant rettskilde. I ankeutvalgets begrunnelse ble forholdet til ytringsfriheten i større grad drøftet. I Rt. 2011:1011 fremgår det i avsnitt 8:

«Høyesteretts ankeutvalg understreker at ytringsfriheten, slik denne blant annet kommer til uttrykk i Grunnloven § 100 første ledd og EMK artikkel 10 nr. 1, gir svært vide rammer for hva en vitenskapelig ansatt kan si om faglige og administrative spørsmål...Men også en vitenskapelig medarbeider må ta et visst hensyn ved sin opptreden overfor kolleger og andre han kommer i kontakt med i sin stilling. Han må også ha arbeidsmiljøet for øye. I de mest graverende tilfeller vil ytringsfriheten måtte vike også på en arena som dette, i den forstand at ytringer som er utilbørlige på grunn av form, tid, forum, omfang eller skadevirkninger, kan danne grunnlag for avskjed. Den ansattes vilje til dialog med arbeidsgiveren for å få konflikter over på konstruktive spor, vil også utgjøre en del av bildet. Avveiningen må skje i tråd med Grunnloven § 100 andre og tredje ledd og EMK artikkel 10 nr. 2.»

Ved å trekke inn de enkelte ledd i Grl. § 100, samt i det hele tatt å drøfte anførselen om ytringsfrihet, synes Høyesteretts fremgangsmåte mer ryddig enn lagmannsretten. Dette gjelder både rettskildemessig og i forhold til partenes anførsler. Ettersom Nedkvitne-saken i utgangspunktet dreier seg om ytringer og deres konsekvenser, kan det synes i overkant retts teknisk av lagmannsretten å omgå anførselen om ytringsfrihet fullstendig. Det kan spørres om ikke ankeutvalget også er enig i denne vurderingen, ettersom deres forholdsvis korte ankebehandling kun supplerer lagmannsretten i forhold til anførselen om ytringsfriheten.

I forhold til gjeldende rett bekrefter Nedkvitne-saken at arbeidsgiver med styringsretten som grunnlag kan gjøre inngrep i ytringsfriheten. Dette med formål å verne arbeidsmiljøet. Lydighetsplikten medfører da at arbeidstakeren har en plikt til å følge

arbeidsgivers pålegg. Når arbeidstaker ikke gjør dette, kan det medføre avskjed. Høyesteretts ankeutvalg utdyper at denne avveiningen må skje på grunnlag av Grl. §100 andre og tredje ledd. Dette må tolkes dithen at avskjed som sanksjon er mulig selv for ytringer som isolert sett er vernet av politisk ytringsfrihet jf. Grl. § 100 tredje ledd. På bakgrunn av dette er styringsretten etter de nærmere omstendigheter en legitim skranke for arbeidstakers politiske ytringsfrihet.

3.5.6 Politisk agitasjon i arbeidstiden

En annen sak fra rettspraksis som tar for seg arbeidstakers ytringsfrihet innenfor arbeidstiden er dommen inntatt i Dommer og kjennelser av Arbeidsretten (heretter ARD) 1978:65. Rettskildemessig kan det innvendes at saken er gammel, men da sakens faktum dreier seg om ytringsfrihetens kjerneområde, bør saken likevel drøftes.

Saken dreide seg om domstolskontroll av en avskjed etter arbeidsmiljøloven av 1977. Avskjeden ble stadfestet. Saksøkeren var en kvinne som arbeidet ved en virksomhet som produserte patroner. Kvinnen benyttet enhver anledning til å agitere for sitt politiske syn. Agitasjonen dreide seg om storpolitiske hendelser, som Sovjetunionens forhold til Tsjekkoslovakia, og om sterke innvendinger mot sikkerheten på arbeidsplassen. Dette førte til at de øvrige arbeidstakerne fikk nok og formulerte et brev til arbeidsgiveren hvor de klaget på konsekvensen kvinnens agitasjon hadde på arbeidsmiljøet. Hun ble gitt en skriftlig advarsel og anmodet om å slutte med den politiske agitasjon. Arbeidstakeren tok imidlertid ikke anmodningen til følge. Dette førte til at 27 andre arbeidstakere i fellesskap sendte et nytt brev til arbeidsgiveren hvor de krevde at kvinnen skulle sies opp. Kvinnen ble da oppsagt. Senere ble hun avskjediget i oppsigelsestiden som følge av at hun spredte en løpeseddel som kritiserte forholdene på arbeidsplassen. Kvinnen mente oppsigelsen og avskjeden var uriktig og tok saken til retten.

Rettsaken dreide seg om hvorvidt oppsigelsen og avskjeden var saklig begrunnet. Kvinnen anførte blant annet at den skriftlige advarselen var politisk motivert og medførte et inngrep i hennes ytringsfrihet. Arbeidsretten tok stilling til det og hevdet at en alminnelig politisk diskusjon på arbeidsplassen normalt ikke kvalifiserer til

oppsigelse. Men da kvinnen etter å ha blitt anmodet om å slutte, likevel fortsatte å prate om politikk, gikk hun utover det arbeidsgiver kunne akseptere. Arbeidsretten skriver:

«er det...utvilsomt at en arbeidstaker ikke - uten å risikere oppsigelse - kan hengi seg til politisk diskusjon og agitasjon, kombinert med kritikk av arbeidsforholdene på bedriften, i en slik utstrekning og med en slik intensitet at arbeidskameratene føler seg plaget og fraber seg en fortsettelse. Under denne forutsetning vil arbeidstakerens forhold etter omstendighetene kunne resultere i at arbeidsgiveren på rettslig uangripelig grunnlag kan oppsi ham under henvisning til at oppsigelsen er saklig begrunnet i arbeidstakerens forhold og dette forholds innflytelse på virksomheten i bedriften.»⁷¹

I forhold til styringsrett innebærer dette at arbeidstakeren pliktet å slutte med de politiske ytringene da arbeidsgiveren anmodet henne om det. Da hun valgte å ikke etterkomme anmodningen, medførte dette at oppsigelsen var saklig. Det er verdt å merke seg at saken i ARD 1978:65 ble bedømt etter arbeidsmiljøloven av 1977 og den gamle Grl. § 100. Imidlertid har nok ikke rettsstilstanden endret seg særlig i forhold til innhold siden 1978.

Uttalelsene som gav saklig grunn til oppsigelse i ARD 1978:65 dreide seg om politisk ytringsfrihet. Ytringene falt trolig innenfor den daværende Grl. § 100 siste punktum om: «Frimodige Ytringer, om Statsstyrelsen...ere Enhver tilladte.» Selv om arbeidstakerens ytringer lå innenfor dette, ble oppsigelsen opprettholdt som saklig av retten. Etter den nåværende Grl. § 100 er det neppe omstridt å hevde at i hvertfall deler av kvinnens ytringer i dag ville blitt subsumert under Grl. § 100 tredje ledd.

Hvis man skal utlede noe av dommen er dette at styringsretten kan sette grenser for utøvelsen av politisk ytringsfrihet. Og selv ytringer som etter sitt innhold er beskyttet av Grl. § 100 tredje ledd kan medføre sanksjonering i form av oppsigelse, dersom faktiske forhold taler for det. Inngrep er i disse tilfeller forsvarlig utfra ytringsfrihetens begrunnelse jf. Grl. § 100 tredje ledd.

Avskjeden av kvinnen var begrunnet i lojalitetsplikten. Hun hadde ved å spre et flygeblad på arbeidsplassen undergravd arbeidsgivers interesser. Innholdet i flygebladet dreide seg om anklager om alvorlige sikkerhetsmangler i virksomheten. Dette medførte

71 ARD 1978:65

at hun i kvalifisert grad hadde skadet arbeidsgivers interesser. Avgjørende var at hun hadde spredt opplysningene før hun hadde undersøkt saken nærmere, og at hun hadde spredd opplysningene offentlig uten å først ta saken opp innad i virksomheten. Både oppsigelsen og avskjeden ble stadfestet av retten.

3.6 Arbeidstakers lojalitetsplikt

I arbeidsrettslig teori er det lagt til grunn at arbeidstaker har en lojalitetsplikt. Dette bygger i utgangspunktet på kontraktsretten og forutsetter at arbeidstaker har en generell plikt til lojalt å fremme arbeidsgivers interesser⁷². Lojalitetsplikten er ulovfestet og Høyesterett bekrefter rettsgrunnlaget i blant annet Rt. 1990:607, hvor det fremgår: «Det må legges til grunn at det foreligger en alminnelig og ulovfestet lojalitets- og troskapsplikt i ansettelsesforhold»⁷³. Lojalitetsplikten er en rettslig standard. Hvorvidt en ytring er illojal er en konkret vurdering⁷⁴.

Lojalitetsplikten retter seg mot virksomheten arbeidstakeren arbeider i. Som utgangspunkt omfatter ikke lojalitetsplikten lojalitet mot enkeltpersoner i virksomheten. Men også ytringer som rammer enkeltpersoner kan under gitte omstendigheter være illojale mot virksomheten, dersom uttalelsene er av et slikt innhold at arbeidsgivers interesser blir skadelidende⁷⁵.

Lojalitetsplikten kan formuleres positivt og negativt. Positivt innebærer lojalitetsplikten en plikt for arbeidstaker til å fremme arbeidstakers interesser. Negativt innebærer det en plikt for arbeidstaker til ikke å handle i strid med arbeidsgivers interesser⁷⁶. Innholdet av lojalitetsplikten medfører at den kan berøre den ansattes ytringsfrihet. I forhold til ytringsfrihet vil da den negative delen av lojalitetsplikten i praksis være mest relevant. I St.meld. nr 26 (2003-2004), som er en del av forarbeidene til den gjeldende Grl. § 100, fremgår det at som en del av lojalitetsplikten kan det inngå at den ansatte ikke offentlig skal fremsette illojale ytringer⁷⁷. Elvestad skriver at arbeidstaker på bakgrunn av

⁷² Jakhelln (2006) side 302-303

⁷³ Rt. 1990:607

⁷⁴ Elvestad (2011) side 135

⁷⁵ Ibid. side 132

⁷⁶ Eggen (2008) side 130

⁷⁷ St.meld. Nr 26 (2003-2004) side 108

lojalitetsplikten er forpliktet til å avstå fra å fremsette enkelte ytringer⁷⁸. Men lojalitetsplikten gjelder på ingen måte ubegrenset.

Begrensningene i lojalitetsplikten er tosidig. Lojalitetsplikten strekker for det første ikke lenger enn det som er nødvendig i det konkrete arbeidsforholdet. For det andre vil arbeidstaker, dersom de motstridende interessene er tilstrekkelig tungtveiende, likevel kunne fremme sine interesser på bekostning av arbeidsgiveren⁷⁹. I forholdet mellom lojalitetsplikt og ytringsfrihet medfører dette en interesseavveining, hvor både konkrete forhold i arbeidsforholdet, samt rettskildene for ytringsfrihet, er relevante momenter. Om denne interesseavveiningen fremgår det av St.meld. nr 26 (2003-2004):

«Som et utgangspunkt bør bare ytringer som påviselig skader eller påviselig kan skade arbeidsgivers interesser på en unødvendig måte anses som illojale. Utgangspunktet bør også være at det er arbeidsgiver som må bevise at virksomheten er påført eller kan påføres skade.»⁸⁰

Det er følgelig kun ytringer og uttalelser som påviselig har skadepotensiale for arbeidsgivers interesser som vil kunne bli definert som illojale. Og dette kan avgrenses videre til kun å omfatte etter forholdene unødvendige ytringer. Nødvendige ytringer som har skadepotensiale vil ikke bli omfattet av arbeidstakerens lojalitetsplikt. Hva som er nødvendige ytringer vil forøvrig bero på en konkret vurdering i den enkelte sak.

Bevisbyrden for at en unødvendig ytring har skadepotensiale påhviler i sin helhet på arbeidsgiveren. Dette medfører at ytringsfrihet fremstår som en klar hovedregel og at ytringsfrihetsvernet setter strenge, og klart definerte, grenser for hva som er illojale ytringer som strider mot lojalitetsplikten.

Det bør også nevnes at det primært er innholdet av ytringene som vurderes mot lojalitetsplikten. Arenaen ytringen blir formidlet i og tidspunktet for ytringen er naturligvis relevante momenter, men også ytringen som formidles utenfor arbeidstiden kan være illojale. Arbeidsgiver kan på bakgrunn av lojalitetsplikten sanksjonere ytringer som fremsettes utenfor tjenestetiden.

78 Elvestad 2011 side 131

79 Eggen (2008) side 130

80 St.meld. Nr 26 (2003-2004) side 110-111

3.6.1 Momenter som inngår i lojalitetsvurderingen

Vurderingen av om en politisk ytring er illojale eller ikke, bygger på en helhetsvurdering. Denne helhetsvurdering skjer på bakgrunn av ytringen i forhold til arbeidstakerens stilling og virksomhetens interesser. En rekke momenter er aktuelle i denne sammenheng. I de følgende avsnittene vil relevante momenter belyses gjennom teori og rettspraksis. Temaet vil hele tiden dreie seg om arbeidstakers politiske ytringsfrihet. Gjennomgangen av rettspraksis vil imidlertid i noen tilfeller favne videre, til å dreie seg om ytringsfrihet generelt. Dette fordi antallet relevante rettsavgjørelser om arbeidstakers politisk ytringsfrihet er begrenset. Men i de tilfellene rettsavgjørelsene går utover arbeidstakers ytringsfrihet, er domsanalysen gjort fordi man likevel kan trekke ut generelle prinsipper som er relevante.

3.6.2 Identifikasjonsfaren

Det synes å være enighet i juridisk litteratur om at innholdet av arbeidstakerens jobb og vedkommendes stilling er avgjørende for graden av ytringsfrihet. Både Vickers, Elvestad, Jakhelln og Eggen er enige om at arbeidstakerens rolle i virksomheten er en relevant faktor i forhold til ytringsfrihet⁸¹. Dette begrunner de med problemene som oppstår i forbindelse med identifikasjon av avsender. Hvis arbeidstakeren er en leder eller pressetalsmann, eller på annen måte fremstår som arbeidsgiverens ansikt utad, kan det skje en rolleblanding mellom arbeidstaker og arbeidsgiver. Publikum kan være usikre på hvem som har fremmet ytringen. Dette vil kunne skje selv om ytringen fremsettes utenfor arbeidstid og undertegnes med arbeidstakerens eget navn. En slik usikkerhet kan etter omstendighetene skade arbeidsgiverens interesser på en slik måte at det vil dreie seg om en illojal ytring.

Et eksempel fremgår av Sivilombudsmannens årsmelding fra 2002⁸². Der refereres det til en sak hvor en justisråd som arbeidet ved den norske ambassaden i USA, ønsket å publisere en kronikk som kritiserte amerikansk bruk av militære domstoler i krigen mot terror. Kronikken var tiltenkt publisering i Aftenposten. Justisråden fremla et utkast av kronikken for ambassadøren, som rettet en henvendelse videre til

⁸¹ Vickers (2002) side 92, Elvestad (2011) side 136, Jakhelln (2004) side 26 og Eggen (2008) side 133

⁸² Sivilombudsmannens årsmelding 2002 side 66

Utenriksdepartementet. UD instruerte som svar ambassaden om «å avstå fra den offentlige debatt om amerikanske militærdomstoler på dette tidspunkt.»⁸³ Justisråden fikk følgelig avslag på anmodningen om å publisere kronikken, noe han etterkom. Kronikken ble ikke publisert før på det tidspunkt vedkommende hadde fratrådt sin stilling. Saken ble da samtidig forelagt ombudsmannen, hvor den tidligere justisråden anførte at hans ytringsfrihet var blitt urettmessig begrenset. Det fremgikk forøvrig at kronikken ettertrykkelig skulle presisere at den ble skrevet av justisråden som privatperson.

Sivilombudsmannen kom til at kronikken som ytring utvilsomt falt innenfor rammene av daværende Grl. § 100 tredje punktum (bestemmelsen er i dag avløst av Grl. § 100 tredje ledd). Videre vises det til Grl. § 22 og at embetsmenn i diplomatiet står i et spesielt sterkt lojalitetsforhold til regjeringen. Embedsverket må derfor fremstå som upartisk, objektivt og nøytralt utad. Disse momentene trekker i retning at publiseringsnektelsen var legitim. Mot disse står ytringsfrihetsvernet. Om den generelle rettstilstanden skriver ombudsmannen:

«Det kan skape problemer for den ansvarlige statsråden i forhold til Stortinget om de embets- og tjenestemenn som arbeider i nær tilknytning til regjeringen uttaler seg om eller endog i strid med de avgjørelser regjeringen treffer og den politikk regjeringen fører. Vårt politiske og konstitusjonelle ansvarssystem tillater og krever med andre ord at det må kunne legges visse bånd på friheten til å ytre seg for de tjenestemenn som arbeider nært i forhold til regjeringen eller regjeringens representanter i utlandet.»⁸⁴

Etter en grundig vurdering konkluderer ombudsmannen med at å nekte justisråden og publisere artikkelen var en riktig avgjørelse. Det avgjørende var at en tidligere publisering av kronikken kunne medføre en fare for identifikasjon mellom justisrådets meninger og norske myndigheter. En medvirkende faktor til at inngrepet ble ansett legitimt var at forbudet mot publisering var tidsbegrenset⁸⁵. Etter min mening kan dette tolkes dithen at ombudsmannen med dette også anerkjente at inngrepet i ytringsfriheten var proporsjonalt. Det fremgikk ikke i avgjørelsen, men proporsjonalitet er krav ved

83 Ibid. side 67

84 Ibid. side 72

85 Ibid. side 76

inngrep i ytringsfriheten jf. EMK art. 10: «nødvendige i et demokratisk samfunn».

Rettskildemessig har sivilombudsmannsavgjørelsen den betydning at lojalitetsplikten kan gjøre inngrep i ytringsfriheten. Dette gjelder selv innenfor de rammer som etter nåværende rettstilstand vernes av Grl. § 100 tredje ledd. I den konkrete saken var det faren for identifikasjon mellom arbeidsgiver og arbeidstaker som var avgjørende. Avgjørelsen legger til grunn at for høytstående arbeidstakere kan identifikasjonsfaren utgjøre et betydelig inngrep i den ansattes ytringsfrihet. Men også for høytstående arbeidstakere, i denne saken en embetsmann, eksisterer det et krav om proporsjonalitet mellom inngrepet og formålet med inngrepet.

Det bør nevnes at rettstilstanden med den nye Grl. § 100 har endret seg siden avgjørelsen falt. Dessuten er avgjørelsen truffet av et forvaltningsorgan og ikke av en domstol. Likevel må Sivilombudsmannens avgjørelse tillegges høyere rettskildemessig vekt enn alminnelig forvaltningspraksis.

Det kan spørres om sakens resultat ville blitt det samme i dag. I følge Eggen medførte grunnlovsendringen av § 100 en endring i rettstilstanden for ansattes ytringsfrihet, en endring i favør av mer ytringsfrihet⁸⁶. Likevel foreligger de samme hensynene for lojalitetsplikten også i dag. Forskjellen er at mothensynene i ytringsfrihetsvernet står sterkere. På tross av dette er det mye som taler for at resultatet ville blitt det samme med den nye Grl. § 100. Dette begrunnes med at de reelle hensyn i den konkrete saken stod sterkt. Det siktes nå til både den daværende verdenspolitikken og farene for identifikasjon. Etter min mening vil et lignende resultat kunne forsvares også etter grunnlovsendringen.

Saken fra Sivilombudsmannen dreide seg om en arbeidstaker i det offentlige. Men hensynene i forhold til identifikasjon kan forekomme også i privat sektor.

3.6.3 Sannferdige ytringer

Det er et generelt utgangspunkt at sannferdige ytringer nyter større vern enn feilaktige ytringer. Dette fremgår blant annet av Rt. 2003:928 hvor Høyesterett skriver at ikke-

86 Eggen (2008) side 129

beviste ærekrenkende ytringer ikke er omfattet av ytringsfriheten. Samtidig er det slik at det må sondres mellom ytringer som gir uttrykk for faktavurderinger og de som gir uttrykk for verdivurderinger. Man kan i mindre grad kreve at verdivurderinger skal være sannferdige, se saken inntatt i Rt. 2002:764. Dette støttes av Elvestad, som hevder man ikke behøver å føre bevis for verdivurderinger⁸⁷.

Begge de nevnte avgjørelsene gjelder straffeloven § 247, men prinsippet om at sannferdige ytringer nyter større vern antas å gjelde også i forhold til ytringer i arbeidsforhold. Det vises her til den gjennomgåtte saken i ARD 1978:65 (politisk agitasjon) hvor Arbeidsretten i avskjedsspørsmålet vektla at arbeidstakeren ikke hadde tatt seg bryet med å undersøke om anklagene om sikkerhetsmangler faktisk stemte.

Standpunktet med at sannferdige ytringer nyter større vern støttes også av Jakhelln. Han skriver at arbeidstakeren ikke har noen beskyttelsesverdig interesse av å komme med opplysninger vedkommende selv er klar over at er uriktige⁸⁸. Et relevant moment her vil nødvendigvis være den aktsomhetsvurdering som pålegges før ytringene fremsettes. En ytring kan være usann selv om arbeidstakeren oppriktig er av motsatt oppfatning. Både Elvestad og Jakhelln hevder at man i slike tilfeller må kunne kreve en aktsom god tro av arbeidstakeren⁸⁹.

Det vil dessuten ha betydning om de feilaktige ytringene spres innenfor arbeidsgivers virksomhet, eller om de spres til samfunnet forøvrig⁹⁰. Aktsomhetskravet må legges lavere dersom ytringene spres internt i virksomheten, eller at arbeidstakerens stilling gjør at vedkommende ikke kjenner alle detaljer.

I forhold til politisk ytringsfrihet kan det stilles spørsmål om hvor relevant det er om en ytring er sannferdig eller ikke. Etter sin natur vil politiske ytringer minne mer om verdivurderinger enn opplysninger om faktiske forhold. Likevel må det antas at fakta og verdivurderinger til en viss grad vil være avhengig av hverandre. I forhold til relevansen av sannferdighet i forhold til politiske ytringer kan det pekes på saksforholdet i dommen

87 Elvestad (2011) side 138

88 Jakhelln (2004) side 37

89 Elvestad (2011) side 138 og Jakhelln (2004) side 37

90 Jakhelln (2004) side 38

inntatt i Rt. 1982:1729 (lektor-dommen), hvor en lektor i klasserommet stilte spørsmålstegn ved de anerkjente historiske fakta angående jødeforfølgelsen under andre verdenskrig.

3.6.4 Arbeidsgivers verdigrunnlag

Et moment som spiller inn ved vurderingen av potensielt illojale ytringer er arbeidsgiverens verdigrunnlag. Riktignok har de fleste arbeidsgivere et verdigrunnlag i en eller annen form, men i denne sammenheng menes arbeidsgivere med et spesielt sterkt verdigrunnlag. Eksempler på slike arbeidsplasser er politiske partier, religiøse institusjoner, skoler, interesseorganisasjoner og lignende. For arbeidstakere hos slike arbeidsgivere vil verdigrunnlaget være et relevant moment for hva som er å anse for en illojal ytring.

Et eksempel fremgår av dommen Rt. 1982:1729. Som nevnt omhandlet saken omstridte ytringer fra en lektor i den videregående skole. Sakens faktum var at lektoren blant annet hadde ytret seg positivt om den germanske rases overlegenhet og negativt til de fysiske og mentale egenskapene til barn av såkalt blandet rase. Han hadde også stilt seg tvilende til hvorvidt jødeutryddelsen under andre verdenskrig hadde inntruffet. Dette hadde han gjort både som privatperson og som lærer. Resultatet var at læreren ble avskjediget med hjemmel i arbeidsmiljøloven av 1977 § 66.

I argumentasjonen presiserte Høyesterett at saken ikke dreide seg om ytringsfrihetens grenser i forhold til lovgivningen, men i forhold til de grenser som fulgte av lektorens yrke. Da som nå var videregående skole underlagt en formålsparagraf og Høyesterett fastslo at lærerrollen medførte et ansvar for at skolen ble drevet i samsvar med sin målsetning. Det fremgår av dommen:

«I vårt samfunn står det enhver fritt å være enig eller uenig i de mål for undervisningen som...er stilt opp. Men velger man først å ta ansettelse i den videregående skole som lærer, må man i sitt arbeid i skolen være bundet av dem; det er en klar tjenesteplikt å respektere og fremme disse mål i undervisningen.»⁹¹

Høyesterett slår med andre ord fast at lærerrollen medfører en spesiell lojalitetsplikt til å

91 Rt. 1982:1729

fremme den offentlige skolens verdigrunnlag. Det avgjørende i saken, etter min vurdering, er at arbeidsforholdet dreier seg om en spesiell stilling. Stillingen avviker fra yrkeslivet generelt ved at omstendighetene gjør lojalitet til arbeidsgivers grunnverdier til et særskilt moment. En analyse av dommen gjør at man kan skimte konturene av et saklighetsvilkår utfra Høyesteretts argumentasjon. Lojalitet til arbeidsgiverens verdigrunnlag er relevant dersom det er en saklig sammenheng mellom yrkesutøvelsen og arbeidsgiverens verdigrunnlag. For en lærer vil det nødvendigvis være en slik saklig sammenheng. Dette ligger til grunn i en undervisningsstilling.

Dette saklighetsvilkåret vil også gjelde for andre yrker hvor arten av arbeidsgivers virksomhet gjør lojalitet til grunnverdier til et relevant moment. Et annet eksempel fremgår av dommen inntatt i Norsk arbeidsrettslig domssamling (heretter NAD) 1987:678⁹². Sakens faktum dreide seg om en redaksjonssekretær som ble avskjediget av en ukeavis tilknyttet et politisk parti. I et intervju i Morgenbladet hadde det fremkommet at redaksjonssekretæren mente lederen for det aktuelle politiske partiet farte med «tull», at partiets pressesekretær «smisket opp om lederen» og at «partiledelsen – med et mulig unntak – ikke er særlig intellektuelle av seg»⁹³. Både byretten og lagmannsretten slo fast at dette var et brudd på lojalitetsplikten og medførte et vesentlig mislighold av arbeidsavtalen.

Dette er uttalelser om ledelsen i et politisk parti, et parti som på daværende tidspunkt var representert på Stortinget med flere representanter. Etter sitt innhold må redaksjonssekretærens uttalelser være å anse som politiske ytringer. Det innebærer at ytringene i utgangspunktet ville vært vernet av daværende GrL § 100 tredje punktum. Grunnlovsvernet er imidlertid noe lagmannsretten ikke drøftet. Retten fokuserte utelukkende på arbeidstakerens lojalitetsplikt ovenfor arbeidsgiver.

Vanligvis vil en arbeidstakers flåsete ytringer om rikspolitikere i de fleste tilfeller være innenfor grensen for det akseptable. Annerledes blir det dersom den som ytrer seg er ansatt i en virksomhet tett knyttet opp til det aktuelle partiet. Da vil lojalitetsplikten også omfatte en lojalitet til de grunnverdier arbeidsgiveren søker å fremme. Dette gjelder i

92 Eidsivating lagmannsrett 22. juni 1987

93 NAD 1987:678

hvertfall til en slik grad at arbeidstakeren ikke direkte kan skade arbeidsgivers interesser. Dette selv om de aktuelle ytringene er av slik karakter at de nyter vern gjennom daværende Grl. § 100 tredje punktum (nåværende Grl. § 100 tredje ledd) om politisk ytringsfrihet. Ytringene fremstår dessuten som grovere i forhold til lojalitetsplikten når de blir uttalt offentlig. Slik som de ble gjort gjennom intervjuet i Morgenbladet.

Også i NAD 1987:678 kan man i premissene skimte konturene av et saklighetsvilkår. Dersom det er en saklig sammenheng mellom arbeidsgivers verdigrunnlag og arbeidsforholdet, vil det medføre en begrensning i den ansattes ytringsfrihet. Et slikt syn støttes av Jakhelln⁹⁴. Men Jakhelln presiserer at en slik begrensning kun er aktuell innenfor de rammer som er nødvendig for stillingens funksjon.

En slutning man kan utlede fra disse avgjørelsene er at dersom arbeidsgiver har et spesielt eksponert verdigrunnlag, vil lojalitetsplikten forhindre arbeidstakeren fra å ytre seg på en slik måte at ytringene direkte skader disse verdiene.

3.6.5 Arbeidstakerens motivasjon for ytringene

Et annet moment som inngår i vurderingen av lojalitetsplikten, er hvilken motivasjon den som ytrer seg har for ytringen. Dette fremgår av forarbeidene til Grl. § 100 og har støtte av både Elvestad og Jakhelln⁹⁵. I den konteksten disse skriver dreier det seg tilsynelatende om ytringer i forbindelse med varsling, men hensyn taler for at det samme må gjelde for politiske ytringer. Dette begrunnes i avgjørelsen Rt. 1979:770 (Sporveis-dommen).

Saken dreide seg om to ansatte i Oslo Sporveier som hadde blitt oppsagt etter press fra arbeidskollegene. Presset var foranlediget av at de to i et fjernsynsprogram stod frem som medlemmer av en høyreekstrem organisasjon. Der hevdet de blant annet at organisasjonen de var medlem av drev kartlegging av politiske motstandere og hadde tilgang til våpen. Høyesterett stadfester oppsigelsen som saklig.

I premissene vektla Høyesterett den motivasjonen de to hadde for å ytre seg.

⁹⁴ Jakhelln (2004) side 28

⁹⁵ St.meld. nr. 26 (2003-2004) side 105, Elvestad (2011) side 140 og Jakhelln (2004) side 44

Høyesterett tolket ytringene slik at de oppsagte arbeidstakerne i propagandaøyemed, forsettlig hadde kommet med feilaktige opplysninger om eksistensen av militslignende grupperinger, som i fremtiden kunne bruke våpen til å ta loven i egne hender. Høyesterett skriver ikke dette direkte, men det må antas å være sannsynlig at disse ytringene ble fremmet med det formål å skape frykt. Det ligger dermed et trusselelement i ytringene. Indirekte trusler er ikke et formål som er verneverdig og ytringene ble ansett som utilbørlige. Hvis ytringer isteden begrunnes i sannhetssøken, demokratihensynet eller som en del av den frie meningsdannelse, vil dette være momenter som taler for at ytringene burde være vernet. Da vil et inngrep i ytringsfriheten ikke la seg forsvare opp mot ytringsfrihetens begrunnelser jf. Grl. § 100 tredje ledd.

Saken i Rt. 1979:770 ble avgjort på bakgrunn av et rettsgrunnlag om utilbørlige ytringer. Men argumentasjonen om at motivasjonen for ytringene er relevant kan etter min mening utledes til også å gjelde i forhold til lojalitetsplikten.

3.6.6 Ytringens form

En ytring kan i de fleste tilfeller vurderes ut fra to perspektiver. Det ene er ytringens innhold etter alminnelig tolkning. Det andre er den formen, uavhengig av innholdet, ytringen utformes i. Dersom en ytring er språklig, kan valg av ord og uformell kontra formell språkbruk og lignende, være relevant i forhold til lojalitetsplikten. Det samme kan sammenhengen ytringen fremsettes i. Dette omtales heretter som ytringens form. Etter omstendighetene kan en ytrings form være et relevant moment i vurderingen om hvorvidt en ytring er lojal eller ikke.

Eksempler på dette fremgår av sakene i ARD 1978:65 og Rt. 2011:1011. I ARD 1978:65 (politisk agitasjon) dreide det seg om etter sitt innhold akseptable ytringer, som likevel ble funnet å være uakseptable på grunn av den intensiteten de ble fremført i. Ytringenes innhold var innenfor det man kan akseptere av politiske ytringer på en arbeidsplass, men intensiteten gjorde at ytringene i sin form artet seg mer som agitasjon enn alminnelig diskusjon. Dette var avgjørende for Arbeidsretten da de anså arbeidstakerens ytringer for uakseptable.

Det samme gjelder for Rt. 2011:1011 (Nedkvitne-saken). Her ble det fremmet ytringer som etter sitt innhold lå tematisk innenfor det som i et universitetsmiljø var saklig. Men på grunn av sin form var ytringene uakseptable. Dette skyldes særlig bruk av irrelevante personkarakteristikk. Av Høyesteretts argumentasjon i dommen fremgår det blant annet at uttalelser som etter sin form er utilbørlige, etter omstendighetene kan medføre avskjed. Jakhelln hevder forøvrig at hva som skal anses for å være en akseptabel form eller ikke, vil kunne avhenge av omgangsformen på den aktuelle arbeidsplassen⁹⁶.

ARD 1978:65 og Rt. 2011:1011 er i denne oppgaven behandlet primært under styringsretten. Men relevansen av ytringens form gjelder også i forhold til lojalitetsplikten.

3.6.7 Graden av spontanitet ved ytringen

Ved vurderingen av en ytringen i forhold til lojalitetsplikten, vil graden av spontanitet være et relevant moment. Det vil være formildende dersom ytringen er en spontan reaksjon. På samme måte vil det være skjerpende dersom ytringen er nøye planlagt. I Rt. 1979:770 (Sporveis-dommen) ble det vektlagt at ytringene var «omhyggelig forberedt»⁹⁷. Selv om saken ble avgjort på bakgrunn av utilbørlig oppførsel, er graden av spontanitet også relevant i forhold til lojalitetsvurderingen.

Et annet eksempel fremgår av saken inntatt i ARD 1950:78, hvor en arbeidstaker hadde kalt Einar Gerhardsen for landsforræder i forbindelse med at fagforeningen kom for å kreve inn medlemskontingent. Fagforeningen reagerte med å kreve arbeidstakeren fjernet. Arbeidsretten vektla at ytringen nærmest var å anse som et spontant utbrudd og anså fagforeningens krav for uforholdsmessig. Selv om saken inntatt i ARD 1950:78 er en gammel sak, er prinsippet fremdeles aktuelt.

3.6.8 Andre momenter i lojalitetsvurderingen

De ovennevnte momentene er ikke ment å være en uttømmende liste. Også andre momenter kan spille inn i lojalitetsvurderingen. Elvestad og Jakhelln skriver at

⁹⁶ Jakhelln (2004) side 43

⁹⁷ Rt. 1979:770

arbeidstakers ytringsfrihet er videre hvis ytringen fremsettes internt i virksomheten, i motsetning til eksternt⁹⁸. Hvorvidt en ytring er intern eller ekstern er kanskje ikke det mest relevante momentet i forhold til politisk ytringsfrihet, men det nevnes likevel.

Tidspunktet for ytringen er også relevant. I forarbeidene til Grl. § 100 fremgår det at offentlige ansatte som arbeider med en sak bør være mer forsiktig med å uttale seg om saken til etter den er ferdigbehandlet⁹⁹.

Dessuten vil forhold ved virksomheten og den ansattes stillingsbeskrivelse spille inn. Som hovedregel vil lojalitetsplikten oppstille strengere krav desto høyere opp i virksomheten arbeidstakeren arbeider¹⁰⁰. Arbeidstakerens hierarkiske plassering er derfor et relevant moment. Også andre momenter enn dette kan tenkes, ettersom fastsettelsen av lojalitetsplikten er en konkret vurdering.

3.7 Særlig om såkalte utilbørlige ytringer

I rettspraksis har vi en annen gruppetype av ytringer som arbeidsgiver kan sanksjonere. Dette dreier seg om ytringer utenom arbeidstiden. Ytringer som etter sitt innhold ikke angår arbeidsforholdet, men som likevel kan gi grunnlag for sanksjon fra arbeidsgiver. Typisk er dette politiske ytringer som etter sitt innhold er så støtende mot samfunnet, eller mot andre arbeidstakere, at arbeidsgiver er tvunget til å reagere. Slike ytringer omtales heretter som utilbørlige ytringer. Kompetansen til å ilegge reaksjoner for utilbørlige ytringer bygger verken på arbeidsavtalen, styringsretten eller lojalitetsplikten, så det er naturlig å se på reaksjonsmuligheten mot disse ytringene som et eget rettsgrunnlag. Dette rettsgrunnlaget er ulovfestet, men springer ut av overenskomster i arbeidslivet.

3.7.1 Utilbørlighet i hovedavtalen

Av § 10-1 i Hovedavtalen mellom LO og NHO for tidsrommet 2010-2013 fremgår det at en arbeidstaker har rett til å nekte og arbeide sammen med personer som har utvist utilbørlig opptreden. Historisk sett var denne avtalebestemmelsen tiltenkt streikebrytere,

⁹⁸ Elvestad (2011) side 140, Jakhelln (2004) side 45-47

⁹⁹ St.meld. nr. 26 (2003-2004) side 104

¹⁰⁰ Vickers (2002) side 92

men den kan etter sin ordlyd brukes på andre forhold også. Andre arbeidstakere kan med hjemmel i bestemmelsen kreve at en kollega som opptrer utilbørlig skal fjernes. Hovedavtalens § 10-1 omhandler: «utilbørlig opptreden...etter alminnelig oppfatning i arbeidsliv eller samfunnsliv»¹⁰¹. Dette er en ordlyd som må tolkes til å omfatte et vidt spekter av utilbørlighet. Men for oppgavens del avgrenses det til å dreie seg om den delen av «utilbørlig opptreden» som angår utilbørlige ytringer. Innholdsmessig tilsvarer avtalebestemmelsen med slutningen Høyesterett kom til i saken inntatt i Rt. 1979:770 (Sporveis-dommen).

3.7.2 Utilbørlighet i rettspraksis

I Rt. 1979:770 fastslo Høyesterett at to arbeidstakere hadde opptrådt utilbørlig. Daværende hovedavtales § 13 første punktum (som tilsvarer dagens Hovedavtale § 10-1) gjaldt ikke for partene i den aktuelle tvisten, men Høyesterett kom likevel til at avtalebestemmelsens innhold var utslag av et generelt arbeidsrettslig prinsipp. Dermed fikk reglene anvendelse på det konkrete saksforholdet. En slutning av Rt. 1979:770 er at arbeidsgivere kan si opp arbeidstakere som utviser utilbørlige opptreden i form av ytringer.

Utilbørlighet ble også anført i Rt. 1982:1729 (lektor-dommen), men da som en vurdering knyttet opp til ordlyden i § 24 i daværende lov av 12. juni 1964 nr. 2 om realskoler og gymnas. I forhold til dette kan det innvendes at dersom oppsigelse av arbeidstakere som utviser utilbørlig opptreden er et alminnelig arbeidsrettslig prinsipp jf. Rt 1979:770, burde dette prinsippet gjelde parallelt med nevnte § 24. Høyesterett tok imidlertid ikke nærmere stilling til dette.

I Rt. 1982:1729 ble saken primært avgjort på bakgrunn av lojalitetsplikten. Lektorens uttalelser i klasserommet var det sentrale tema. Men på side 1743 i dommen vektlegger Høyesterett også ytringer læreren hadde fremmet til offentligheten gjennom et åpent brev. Dette brevet ble sendt utenom arbeidstiden og er derfor i mindre grad underlagt lojalitetspliktens begrensninger. Vurderingen av brevet er relevant fordi det kan opplyse noe om rettstilstanden angående ytringer utenfor arbeidstiden. I den følgende

¹⁰¹ § 10-1 i Hovedavtalen LO og NHO 2010-2013

gjennomgangen vil det kun fokuseres på brevet.

I sin stadfestelse av avskjeden la Høyesterett til grunn at det åpne brevet var en medvirkende faktor i begrunnelsen av lektorens avskjedigelse. Men Høyesterett reserverte seg fra å si noe om det åpne brevet i seg selv var tilstrekkelig til å begrunne avskjedigelsen. I forhold til hvilket rettslig grunnlag de bruker til å angripe brevet, flyter Høyesteretts argumentasjon om lojalitet og anførselen om utilbørlighet sammen. Det avgjørende momentet synes å være de konsekvensene brevet har på arbeidsgiverens rykte. Av de lavere rettsinstansene ble brevet funnet å være utilbørlig. Høyesterett sier seg primært enig med de lavere domstolenes drøftelse, men unngår selv spørsmålet om utilbørlighet. Likevel synes utilbørlichetsvurderingen å ligge implisitt i drøftelsen. Men siden det ikke fremgår direkte av Høyesteretts argumentasjon, er det vanskelig å utlede en slutning.

At Høyesterett unngår anførselen om utilbørlighet kan fra et perspektiv tolkes som at utilbørlighet ikke foreligger. Men i så fall kan Høyesterett kritiseres for ikke å avvise anførselen direkte. En annen tolkning er at Høyesterett viser tilbakeholdenhet med å anvende slutningen fra Rt. 1979:770. I så fall kan man stille spørsmålet om Høyesterett med dette går noe tilbake på det ulovfestede prinsippet de etablerte i Rt. 1979:770.

Uansett hvordan man tolker Høyesterett er imidlertid realiteten at dommen i Rt. 1982:1729 ikke medfører noe prejudikat som følger opp det alminnelig arbeidsrettslige prinsippet etablert i Rt. 1979:770. Dommen inntatt i Rt. 1979:770 er den eneste rettskilden som fastslår eksistensen av dette alminnelige prinsippet. Begrunnelsen for dommen kritiseres blant annet av Eggen. Han mener de omstridte ytringene skader arbeidsgiverens interesser og at dette burde være hovedbegrunnelsen¹⁰².

En oppsummering er at det eksisterer et generelt arbeidsrettslig prinsipp om at arbeidstakere som kommer med utilbørlig ytringer kan sies opp eller avskjediges. Men dette prinsippet fremgår kun av dommen i Rt. 1979:770.

102 Eggen (2008) side 126

3.7.3 Innholdet av utilbørlige ytringer

I dette avsnittet skal de forhold som eventuelt gjør en ytring utilbørlig drøftes. Det Høyesterett gjør i Rt. 1979:770 er å anvende en bestemmelse fra Hovedavtalen i privat sektor. Bestemmelsen får gjennom Høyesteretts domsslutning rettskildemessig betydning utenfor sitt opprinnelige anvendelsesområdet. I det følgende vil utilbørlighetsstandarden drøftes som en ulovfestet regel med samme trinnhøyde som formell lov.

Ordlyden i Hovedavtalen var: «vist slik utilbørlig opptreden at de etter alminnelig oppfatning i arbeidslivet eller i samfunnslivet for øvrig bør kunne kreves fjernet»¹⁰³. Dagens tilsvarende hovedavtalebestemmelse er bortimot likelydende¹⁰⁴. Hvis man avgrenser «utilbørlig opptreden» til utilbørlige ytringer vil det avgjørende være at ytringene er støtende på den alminnelige oppfatning i arbeidslivet eller samfunnslivet. Jakhelln skriver at det sentrale er at ytringene skaper uro på arbeidsplassen eller samfunnet for øvrig¹⁰⁵.

Det som var avgjørende ved Rt. 1979:770 (Sporveis-dommen), var at de omstridte ytringene dreide seg om at de aktuelle arbeidstakerne var medlem av en organisasjon som i gitte tilfeller kunne utøve politisk vold i samfunnet. Videre hevdet de at det forelå en politikk for å infiltrere deler av arbeidslivet. De innrømmet også at de observerte politiske forhold på sin egen arbeidsplass ved Oslo Sporveier. Disse to forholdene kan hver for seg og til sammen være egnet til å skape frykt. Det karakteristiske ved ytringene var at de indirekte forsvarte voldsbruk og kriminelle handlinger, at de skapte frykt, og at de var støtende på arbeidsplassen og samfunnet.

I Rt. 1982:1729 (lektor-dommen) dreide ytringene i det åpne brevet seg om at myndighetene var illegitime, at folket hadde rett til å gjøre opprør, og den aktuelle arbeidstakeren krevde en regjering som fjernet alle såkalte «rasefremmede»¹⁰⁶. Dette er ytringer som igjen indirekte legitimerer vold og kriminelle handlinger, sprer frykt, og er støtende ut fra en alminnelig oppfatning. Det dreier seg altså om samme type ytringer

103 § 13 første punktum i Hovedavtalen av 1975 LO og NAF

104 § 10-1 i Hovedavtalen LO og NHO 2010-2013

105 Jakhelln (2004) side 35

106 Rt. 1982:1729

som ble funnet utilbørlige i Rt. 1979:770. Likevel må det skytes inn at i den konkrete saken ble det ikke tatt stilling til hvorvidt ytringene var utilbørlige. Men Høyesterett innrømmer at ytringene hadde betydning for avskjeden.

I den grad man kan oppsummere innholdet av utilbørlige ytringer fra rettspraksis er momentene: indirekte oppfordring eller legitimering av vold, at ytringen skaper frykt, og at ytringen er støtende på den alminnelige oppfattelse. Det bør imidlertid nevnes at domsutvalget er begrenset. Og ettersom domsutvalget er begrenset, behøver ikke momentene å være uttømmende.

3.7.4 Utilbørlighet og dagens rettstilstand

Mitt syn er at rettstilstanden angående utilbørlig ytringer i dag er uklar. Dette begrunnes i manglende oppfølgelse av prinsippet Høyesterett skapte i Rt. 1979:770 og gjennom den kritikk dommen har vært utsatt for i juridisk litteratur. Dessuten har det blitt vedtatt en ny Grl. § 100 som sannsynligvis medfører større ytringsfrihet for arbeidstakere. Dessverre har ikke saker angående utilbørlighet kommet opp i Høyesterett i senere tid.

En lignende sak har imidlertid vært oppe i tingrettene¹⁰⁷. I saken ble en oppsigelse undergitt domstolskontroll. Oppsigelsen ble funnet ugyldig. Saksøkeren hadde stått frem på fjernsyn som medlem av en høyreekstrem organisasjon. Den saksøkte arbeidsgiveren anførte at oppsigelsen var rettmessig fordi den aktuelle organisasjonen var sterkt mislikt i befolkningen. Arbeidsgiver mente at folk som møtte arbeidstakeren i hans jobb ville forbinde arbeidsgiveren med den høyreekstreme organisasjonen. Dette ville skade arbeidsgiverens rykte. Det må skytes inn at denne anførselen har likhetstrekk med momenter Høyesterett tar opp på side 1743 i Rt. 1982:1729 og med det Jakhelln skriver om «uro» som følge av ytringer¹⁰⁸.

Tingretten fant at det ikke var tilstrekkelig godtgjort at arbeidstakerens medlemskap i organisasjonen ville skade arbeidsgiver. Heller ikke ble det lagt vekt på den uro hans medlemskap medførte på arbeidsplassen i etterkant av fjernsynsopptreden. Tingretten tok ikke stilling til om arbeidstakeren hadde opptrådt utilbørlig.

107 TLARV–2006–22069

108 Jakhelln (2004) side 35

Det kan imidlertid argumenteres for at vedkommende ikke hadde opptrådt utilbørlig. Han hadde kun stått frem som medlem av en organisasjon. Det er meget mulig publikum ville assosiere utilbørlige standpunkter til dette medlemskapet, men arbeidstakeren ytret seg ikke på en måte som direkte eller indirekte oppfordret til vold. Det var heller ikke mulig å tolke ytringene slik at de skapte frykt. Foruten hans medlemskap var ytringene ikke støtende. Ingen av de momentene som gjorde seg gjeldende Rt. 1979:770 var tilstede.

Tingrettsdommen avviser på ingen måte eksistensen av prinsippet om utilbørlige ytringer. Karakteren av ytringene var annerledes enn Rt. 1979:770. Dessuten skal det tungtveiende grunner til før en tingrett avviker fra høyesterettspraksis. Men det kan spørres, på bakgrunn av Eggens kritikk av Rt 1979:770¹⁰⁹, om det ulovfestede prinsippet om utilbørlige ytringer er nødvendig i dagens rettstilstand.

Dette begrunnes med at i det eneste tilfellet hvor Høyesterett har anvendt prinsippet, kunne Høyesterett isteden anvendt arbeidsgivers lojalitetsplikt som grunnlag. Høyesterett ville fremdeles kommet frem til samme resultat. Dersom en arbeidstaker ytrer seg slik at utilbørlighetsstandarden fravikes, vil det etter denne standardens innhold medføre en uro blant øvrige arbeidstakere eller i samfunnet forøvrig. Hvis dette er tilfelle, vil ytringene også medføre samarbeidsproblemer på arbeidsplassen, eller i tilstrekkelig grad svekke arbeidstakerens rykte i samfunnet forøvrig. Dette vil objektivt skade arbeidsgiverens interesser. Hvis ytringen har skadet arbeidsgiverens interesser, eller den er egnet til å gjøre dette, vil den samme ytringen være illojal. Videre har man med vedtakelsen av gjeldende Grl. § 100 utvidet ytringsfriheten for arbeidstakere i forhold til det tidspunktet prinsippet om utilbørlige ytringer ble etablert. Derfor vil det etter mitt skjønn være ryddigere om man kun benyttet de inngrepene som direkte springer ut av arbeidsforholdet som begrunnelse for inngrep. Med dette menes arbeidsavtalen, styringsretten og lojalitetsplikten.

Om man skulle sløyfe prinsippet om utilbørlige ytringer, vil lojalitetsplikten fremdeles gi arbeidsgiver tilstrekkelig kompetanse til å gripe inn mot den typen ytringer som etter

109 Eggen (2008) side 126

rettspraksis hittil har vært rammet av utilbørighetsstandarden.

Uansett er nok rettstilstanden i dag slik at arbeidsgiver fremdeles kan reagere mot de ytringene som er kvalifisert utilbørlige. Men det er mitt syn at om man benytter lojalitetsplikten som standard, ville man kunne komme til samme resultat. Man kan dermed oppnå at drøftelsen om en ytring er utilbørlig eller ikke, blir overflødig.

3.8 Proporsjonalitet ved reaksjon

EMK art. 10(2) oppstiller et proporsjonalitetsvilkår ved inngrep i ytringsfriheten.

Artikkelens anvendelsesområde er primært rettet mot statlige inngrep, men det samme proporsjonalitetsvilkåret gjør seg også gjeldende i arbeidsforhold. Det skal være et samsvar mellom ytringens alvorlighet og reaksjonens karakter. Dette gjelder enhver reaksjon i et arbeidsforhold som begrunnes som følge av ytringer, uavhengig av hvilket rettsgrunnlag arbeidsgiveren påberoper seg. Som eksempel vises det her til prinsippet i ARD 1950:78, hvor arbeidsretten fastslo at reaksjonen på ytringen ikke var i samsvar med ytringen. I litteraturen skriver Vickers at det må være en proporsjonal sammenheng mellom den disiplinære reaksjon og karakteren av ytringen¹¹⁰.

3.9 Oppsummering

Det er på det rene at et arbeidsforhold kan medføre inngrep i arbeidstakers politiske ytringsfrihet. Rettsgrunnlagene for disse inngrepene følger av selve arbeidsforholdet og bygger på arbeidsavtalens vilkår, styringsretten, og arbeidsgivers lojalitetsplikt. I tillegg fremgår det av rettspraksis et prinsipp om at utilbørlige ytringer kan sanksjoneres.

Avgjørelsen av hvorvidt arbeidsgiver kan sanksjonere bygger på en konkret vurdering, hvor en rekke momenter etter omstendighetene vil være relevante. Likevel er den store hovedregelen at ytringsfriheten er beskyttet i arbeidsforhold. Ved eventuelle inngrep må arbeidsgiver oppgi et konkret grunnlag. Hvis ikke arbeidsgiver kan anføre et konkret grunnlag, vil hovedregelen om ytringsfrihet slå igjennom. Dersom arbeidsgiver skal ilegge arbeidstaker en reaksjon, må reaksjonen være proporsjonal med ytringens karakter.

110 Vickers (2002) side 93

På bakgrunn av gjennomgangen kan det synes som om rettstilstanden på området er god nok. Det virker på meg som om norsk rett greier å balansere hensynene på en slik måte at både arbeidstakers ytringsfrihet og arbeidsgivers interesser i tilstrekkelig grad blir ivaretatt.

4 Litteraturliste

Juridisk litteratur:

Aall, Jørgen: «Rettstat og Menneskerettigheter». 2 utgave. Bergen, Fabokforlaget, 2007

Bjørnaraa, Torgeir, Gaard, Espen og Selmer, Anette: «Norsk Tjenestemannsrett». Oslo, Tano Aschehoug, 2000

Eggen, Kyrre: «Ytringsfrihet». Oslo, Cappelen, 2002

Eggen, Kyrre: «Ansattes Ytringsfrihet». København 2008 <http://www.jura.ku.dk/njm/38> [18/4-2012]

Elvestad, Maren og Molven, Olav: «Ytringsfrihet og lojalitetsplikt i arbeidsforhold». Oslo 2011.
www.idunn.no [14/4-2012]

Evju, Stein: «Arbeidsrett og styringsrett – et perspektiv» Oslo 2003.
www.uio.no/studier/emner/jus/jus/JUS5511/h11/undervisningsmateriale/ [16/4-2012]

Fliflet, Arne: «Grunnlovens kommentarutgave». Oslo, Universitetsforlaget, 2005

Jakhelln, Henning: «Oversikt over arbeidsretten». 4 utgave. Oslo, Damm, 2006

Jakhelln, Henning: «Ytringsfrihet i arbeidsforhold» Oslo 2004.
www.jus.uio.no/ior/personer/vit/hejakhel/publikasjoner-fulltekst.html [18/4-2012]

Tellesbøe, Ola: «Forbudet mot sensur – Grunnlovens § 100 fjerde ledd». Oslo 2008. www.idunn.no
[18/4-2012]

Vickers, Lucy: «Freedom of Speech and Employment». Oxford, 2002

Woxholth, Geir: «Avtalerett». 6. utgave. Oslo, Gyldendal, 2006

Lov- og forarbeidsregister:

Norske lover:

1814 Kongeriget Norges Grundlov (Grunnloven) av 17. mai 1814.

1687 Kong Christian Den Femtis Norske Lov av 15. april 1687

1902 Almindelig borgerlig Straffelov (straffeloven) av 22. mai 1902 nr 10.

1967 Lov om behandlingsmåte i forvaltningssaker (forvaltningsloven) av 10. februar 1967

1983 Lov om statens tjenestemenn (tjenestemannsloven) av 3. april nr 3.

1999 Lov om styrking av menneskerettighetenes stilling i norsk rett (menneskerettighetsloven) av 21. mai 1999 nr 30.

2005 Lov om forbud mot diskriminering på grunn av etnisitet, religion med videre (diskrimineringsloven) av 3. juni 2005 nr. 33.

2005 Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern (arbeidsmiljøloven) av 17. juni 2005 nr 62.

Forarbeider:

NOU 1999:27 «Ytringsfrihed bør finde Sted»

NOU 2009:14 «Et helhetlig diskrimineringsvern»

St.meld. Nr 26 (2003-2004) «Om endring av Grunnloven § 100»

Referat fra stortingsmøte torsdag den 2. februar 2006 kl. 10

[www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Referater/Stortinget/2005-2006/060202/2/\[10/4-2012\]](http://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Publikasjoner/Referater/Stortinget/2005-2006/060202/2/[10/4-2012])

Internasjonale konvensjoner:

EMK, Den europeiske menneskerettighetskonvensjon, Roma 1950

FNSP, FNs konvensjon om sivile og politiske rettigheter, New York 1966

ILO nr. 111, Den internasjonale arbeidsorganisasjon, Geneve 1958

Hovedavtaler:

Hovedavtalen LO – NHO, 2010-2013

Utgåtte rettskilder:

1814 Kongeriget Norges Grundlov (Grunnloven) § 100 av 17. mai 1814. (Gamle Grunnloven § 100.)

1977 Lov om arbeidsmiljø og arbeidsvern (arbeidsmiljøloven av 1977) av 4. februar 1977 nr 4

Hovedavtale av 1975, LO og NAF

Domsregister:

Høyesterettsavgjørelser:

Rt. 1979:770 (Sporveis-dommen)
Rt. 1982:1729 (lektor-dommen)
Rt. 1990:607
Rt. 2001:418
Rt. 2002:764
Rt. 2003:928
Rt. 2011:1011 (Nedkvitne)

Arbeidsretten:

ARD 1950:78
ARD 1978:65

Underrettsavgjørelser:

NAD 1987:678 Eidsivating lagmannsrett 22. juni 1987
LB-2010-69877
TLARV-2006-22069
TOSLO-2007-51533

Sivilombudsmannen:

Sivilombudsmannens årsmelding 2002
Sivilombudsmannens årsmelding 2007

Internasjonale avgjørelser:

Ross v. Canada, Human Rights Committee, Geneve, 18. oktober 1996. Lovdata: UNHR

Rommelfanger v. Tyskland, The European Court of Human Rights, Strasbourg, 6. september 1989.
12242/86 Lovdata: EMDN

Özgür Gündem v. Tyrkia, The European Court of Human Rights, Strasbourg, 25. mai 1998, 22275/93
Lovdata: EMDN (Sammendrag)

Van der Heijden v. Nederland, The European Court of Human Rights, Strasbourg, 8. mars 1985 11002/84
<http://associationline.org/guidebook/action/read/section/jurisprudence/chapter/4/decision/137> [18/4-2012]

Vogt v. Tyskland, The European Court of Human Rights, Strasbourg, 25. september 1995, 17851/91
Lovdata: EMDN (Sammendrag)

Glasenapp v. Tyskland, The European Court of Human Rights, Strasbourg, 28. august 1986, 9228/80
Lovdata: EMDN

Kosiek v. Tyskland, The European Court of Human Rights, Strasbourg, 28 august 1986, 9704/82
Lovdata: EMDN

Wille v Liechtenstein, The European Court of Human Rights, Strasbourg, 28. oktober 1999, 28396/95
Lovdata: EMDN

Bobo v. Spania, The European Court of Human Rights, Strasbourg, 29. februar 2000. 39293/98 Ettersom domsteksten kun lar seg oppdrive på fransk baseres omtalen av dommen på Eggen (2002) side 668 og 675-676

Illustrasjonsmateriale:

Oslo kommune:

Etiske regler i Oslo kommune

Oslo kommunes mal for Arbeidsavtale for fast ansettelse

Begge er tilgjengelig på: [www.byradsavdeling-for-](http://www.byradsavdeling-for-finans.oslo.kommune.no/lonn_og_personal/personalhandbok/)

[finans.oslo.kommune.no/lonn_og_personal/personalhandbok/](http://www.byradsavdeling-for-finans.oslo.kommune.no/lonn_og_personal/personalhandbok/) [16/4-2012]

Staten:

Etiske retningslinjer for statstjenesten

Denne er tilgjengelig på:

http://www.regjeringen.no/nb/dep/fad/dok/veiledninger_og_brosjyrer/2005/etiske-retningslinjer-for-statstjenesten.html?id=88164 [16/4-2012]